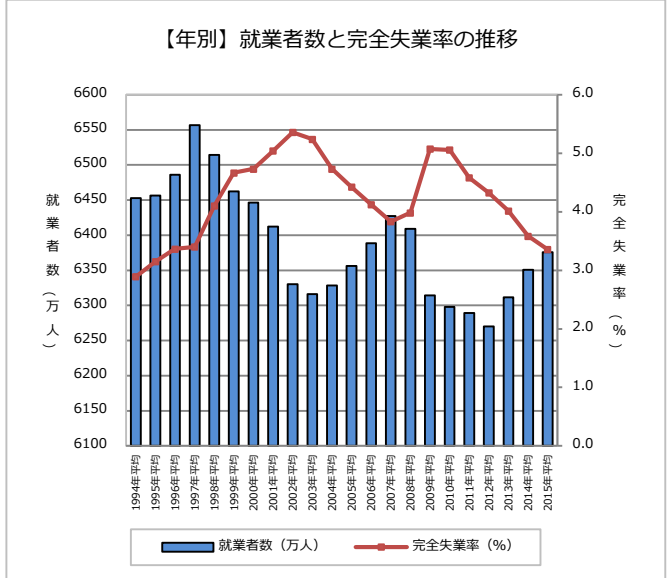
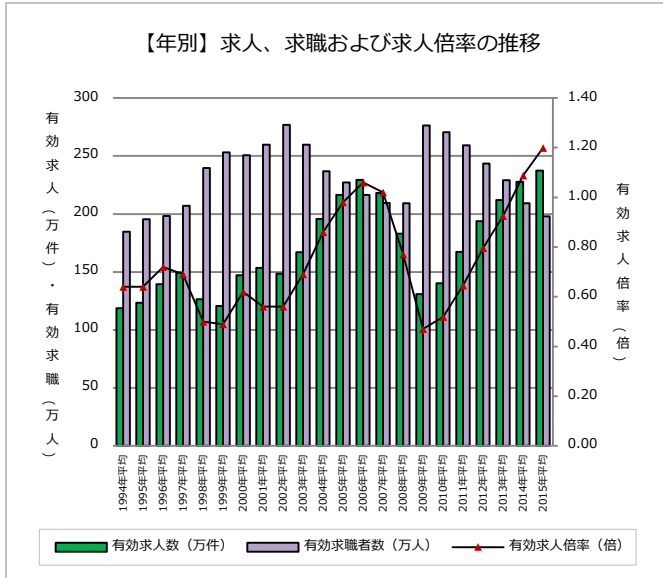


中途採用状況調査 2016年版（2015年実績）



2015年 労働市場の実態（出典：厚生労働省、総務省）

厚生労働省が発表する「一般職業紹介状況」では、2015年平均の有効求人倍率は1.20倍となり、前年の1.09倍を0.11ポイント上回った。有効求人案件は前年に比べ4.3%増の237.3万件で、有効求職者は5.4%減の197.9万人となっている。また、総務省が発表する「労働力調査」では、2015年平均の完全失業率は3.4%となり、前年の3.6%を0.2ポイント下回って改善。就業者数は前年に比べ0.4%増の6376万人となっている。労働市場は改善傾向が続いていて、中途採用における企業の人材獲得競争は継続して過熱している。



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

出典：総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」より
※完全失業率は季節調整値。就業者数は原数値。

TOPICS

■企業の人材不足は、継続して厳しさが増している状況

人材の過不足感は、「不足している」の回答が75.7%で過半数を占める結果となった。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降「不足している」は年々増加し、企業の人材不足は、継続して厳しさが増している状況である。（詳細は3ページ）

■人材流出による穴埋め採用から、労働環境の改善を目的とした採用へとシフト

企業が中途採用を実施した理由を年別で見ると、本調査を開始した2012年以降『退職者の増加』は年々減少し、一方で『年齢など人員構成の適正化』『労働時間短縮への対応』は年々増加している。人材流出による穴埋め採用から、労働環境の改善・整備構築を目的とした採用へとシフトしているようだ。（詳細は4ページ）

■売り手市場で人材獲得が難しいため、採用条件を緩和する企業が増加

経験者採用の選考基準は、「前年並み」が68.4%で過半数以上を占める結果となっている。年別では、本調査を開始した2012年以降「前年より厳しくした」は減少傾向にあり、一方で「前年より甘くした」は増加傾向にある。売り手市場で人材獲得が難しいため、採用条件を緩和する企業が増えているようだ。（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50.8%で最も高く、次いで「経験者採用は積極的だが未経験者採用は消極的」（36.1%）の順となっている。年別で見ると「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」が増加傾向にあり、企業の中途採用ニーズは経験者・未経験者ともに高まっているようだ。（詳細は14ページ）

■女性活躍促進に向けた取り組みに必要性は感じているものの、まだ思案・模索段階

女性の採用・活躍促進に向けて実施している施策を聞いたところ、最も高い回答が「特に何も実施していない」で41.6%、次いで「時短・時差勤務」（27.5%）の順となっている。女性活躍の必要性は認識しているものの、まだ具体的にどのような施策・取り組みがベターなのかを思案している段階であるといえる。（詳細は18ページ）

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
調査対象	一年間（2015年1月～12月）に中途採用活動実績のある企業
調査期間	2016年1月12日～2月12日
回答方法	FAXにて回答
回答社数	国内優良企業652社

【調査結果を見る際の注意点】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。

■回答内訳

上場区分	割合
上場	3.2%
未上場	96.8%

従業員数	割合
29人以下	33.5%
30～99人	32.4%
100～299人	18.2%
300人以上	15.8%

中途採用担当者数	平均
人数	1.9人

業種	割合
ものづくり	11.3%
建設・不動産	23.0%
素材・資源・公共インフラ	5.4%
医薬・バイオ・福祉	7.6%
流通・小売・運輸	11.7%
広告・情報通信サービス	15.0%
消費者・法人サービス	26.1%

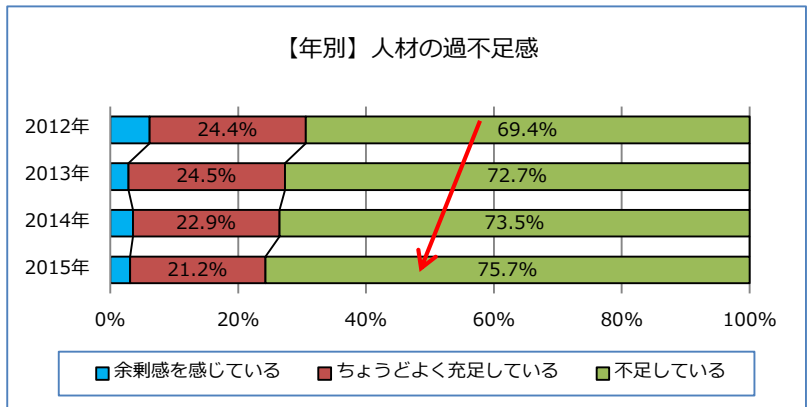
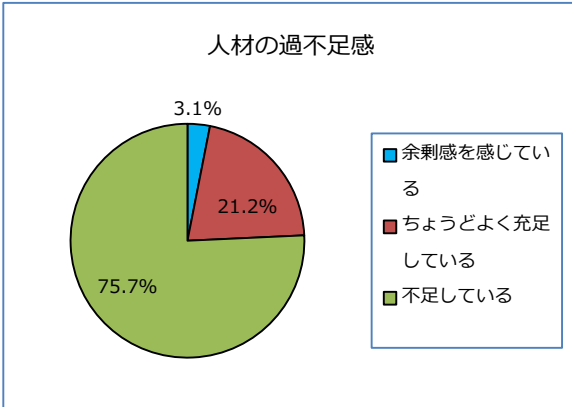
業種	詳細
ものづくり	食品・農林・水産・機械・プラント・電子・電気機器・自動車・輸送用機器
建設・不動産	建設・住宅・インテリア・不動産
素材・資源・公共インフラ	鉄鋼・金属・鉱業・電力・ガス・エネルギー・公社・団体・官公庁
医薬・バイオ・福祉	繊維・化学・薬品・化粧品・精密・医療機器・医療・福祉
流通・小売・運輸	スポーツ・玩具・その他メーカー・商社・百貨店・スーパー・コンビニ・専門店・鉄道・航空・運輸・物流
広告・情報通信サービス	通信・ソフトウェア・インターネット・放送・新聞・出版・広告・印刷・事務機器関連
消費者・法人サービス	銀行・証券・クレジット・信販・リース・その他金融・生保・損保・フードサービス・ホテル・旅行・アミューズメント・レジャー・コンサルティング・調査・人材サービス・教育・その他サービス

目次

人材の過不足感	3ページ
中途採用実施の理由	4ページ
中途採用の実績	5ページ
中途採用の満足度	6ページ
中途採用活動の印象	7ページ
中途採用活動が厳しかった理由、楽だった理由	8ページ
経験者採用の選考基準	9ページ
経験者採用の選考基準で厳しくした項目、甘くした項目	10ページ
中途採用で効果のあった手法	11ページ
求人広告費の実績	12ページ
中途採用の経費（年間）／一名採用あたりの求人広告費（職種別）／一次面接から内定までの期間	13ページ
中途採用の見通し	14ページ
グローバル人材の採用実績	15ページ
グローバル人材の採用見通し	16ページ
第二新卒者の採用見通し	17ページ
女性採用・活躍促進に向けて実施している施策／設定している目標	18ページ

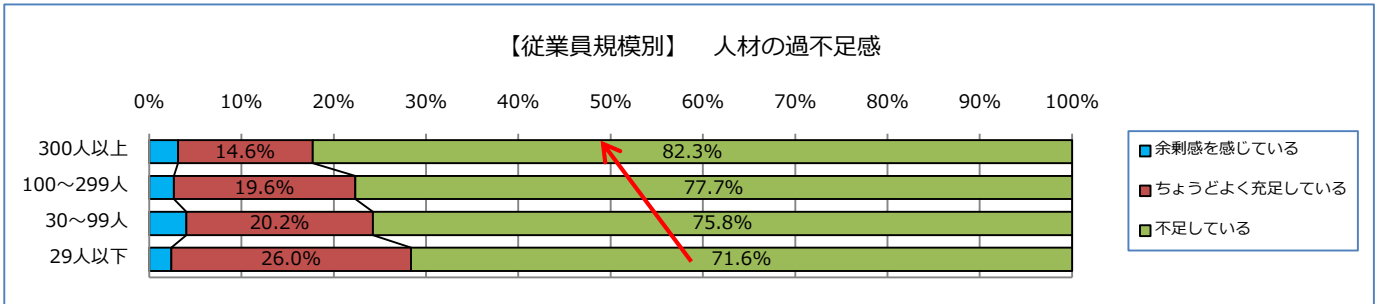
人材の過不足感

人材の過不足感は、「不足している」の回答が75.7%で過半数を占める結果となった。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降「不足している」は年々増加し、企業の人材不足は、継続して厳しさが増している状況である。従業員規模別では、規模が大きいほど「不足している」の回答が高く、『300人以上の企業』では82.3%となっている。



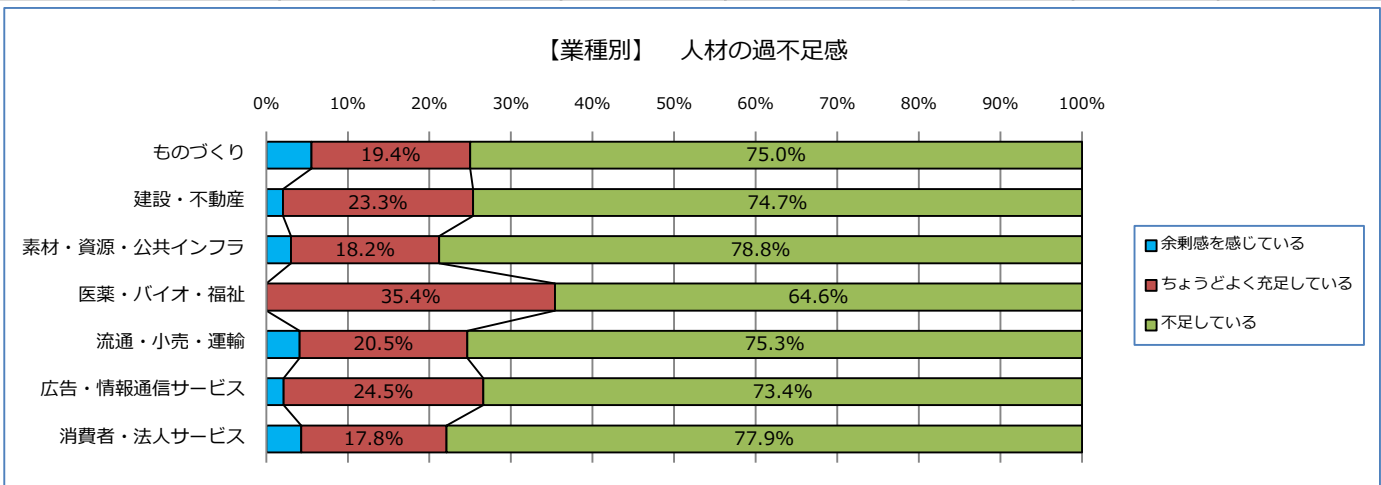
■従業員規模別

人材の過不足感	29人以下	30~99人	100~299人	300人以上
余剰感を感じている	2.4%	4.0%	2.7%	3.1%
ちょうどよく充足している	26.0%	20.2%	19.6%	14.6%
不足している	71.6%	75.8%	77.7%	82.3%



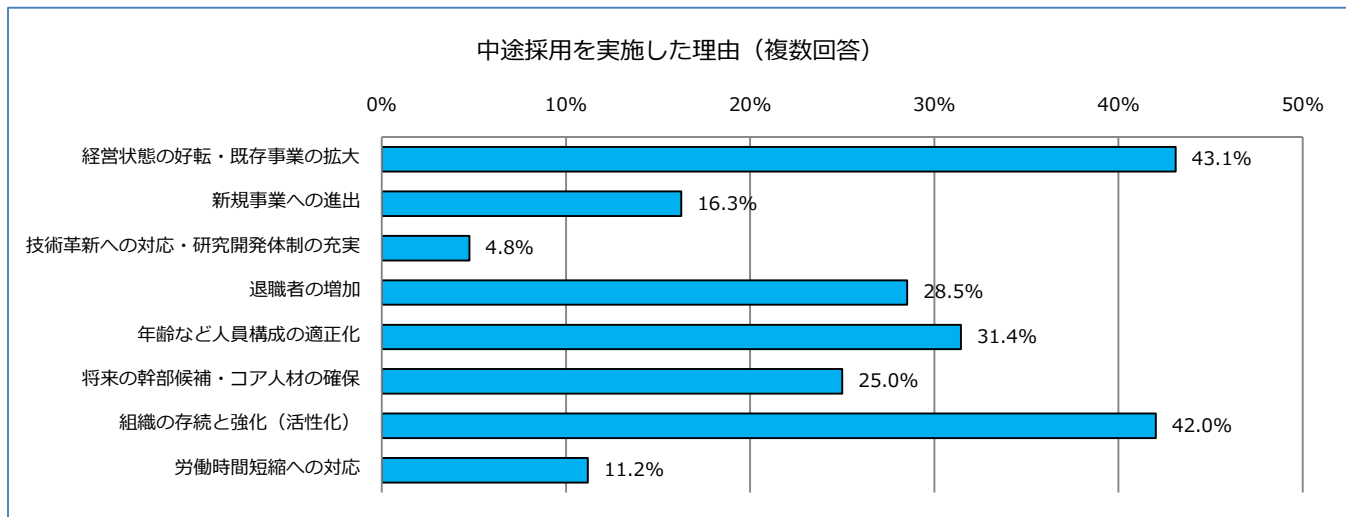
■業種別

人材の過不足感	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公共	医薬・バイオ・福祉	流通・小売・運輸	広告・情報通信	消費者・法人
余剰感を感じている	5.6%	2.1%	3.0%	0.0%	4.1%	2.1%	4.3%
ちょうどよく充足している	19.4%	23.3%	18.2%	35.4%	20.5%	24.5%	17.8%
不足している	75.0%	74.7%	78.8%	64.6%	75.3%	73.4%	77.9%

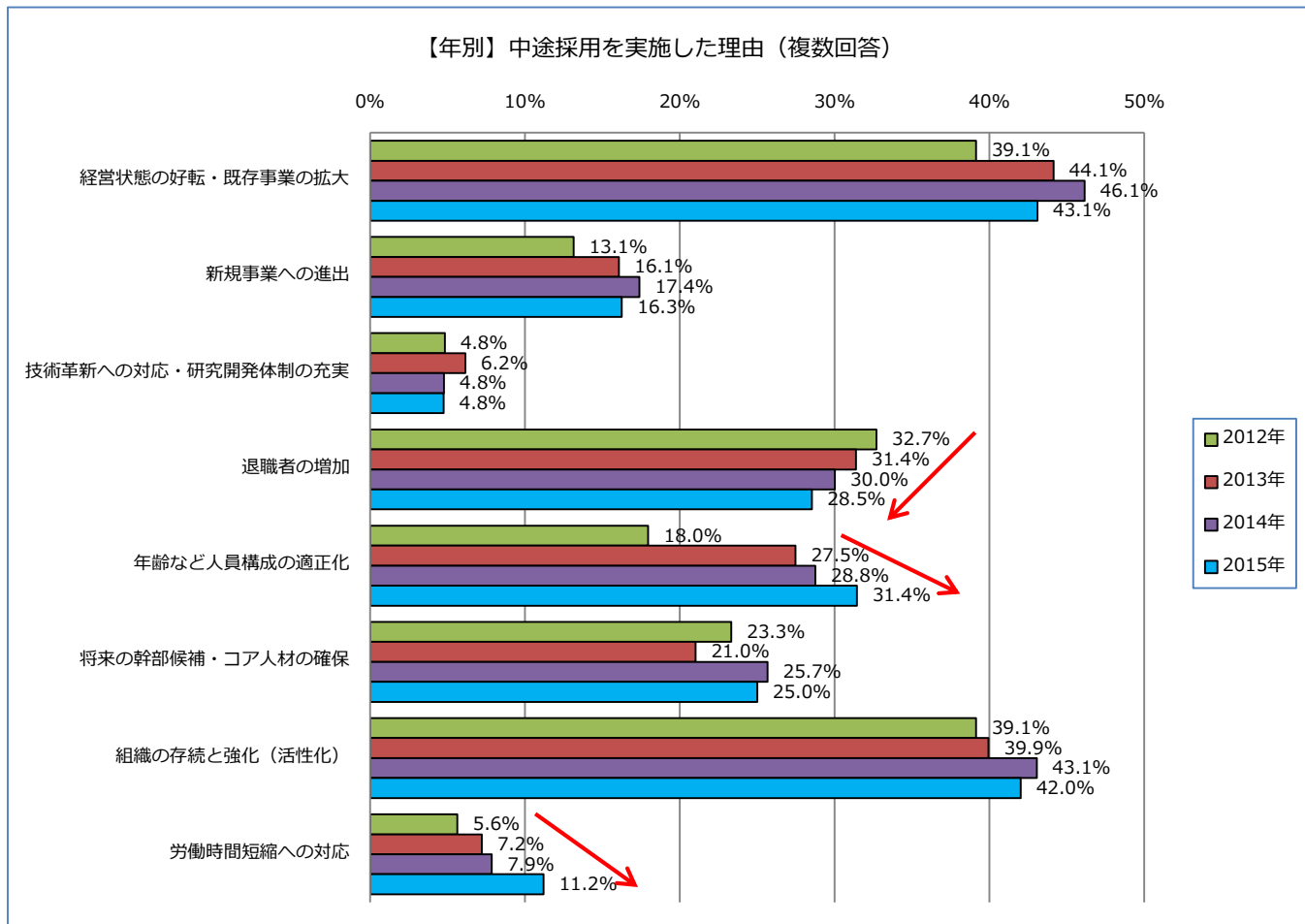


中途採用実施の理由

企業が中途採用を実施した理由は、『経営状態の好転・既存事業の拡大』が43.1%で最も高く、次いで『組織の存続と強化（活性化）』（42.0%）『年齢など人員構成の適正化』（31.4%）の順となった。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降『退職者の増加』は年々減少し、一方で『年齢など人員構成の適正化』『労働時間短縮への対応』は年々増加している。人材流出による穴埋め採用から、労働環境の改善・整備構築を目的とした採用へとシフトしているようだ。



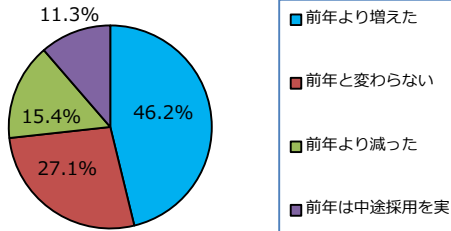
■年別



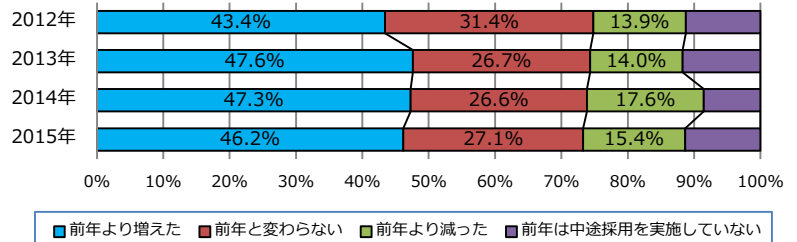
中途採用の実績

中途入社社員の採用数は「前年より増えた」が46.2%と最も高く、次いで「前年と変わらない」（27.1%）の順となっている。従業員規模別では、『100人以上の大規模・中堅企業』で「前年より増えた」が50%を超える結果となっている。業種別では、『流通・小売・運輸』で「前年より増えた」が57.5%で、他の業種と比べて高い結果となっている。

中途入社社員の採用数



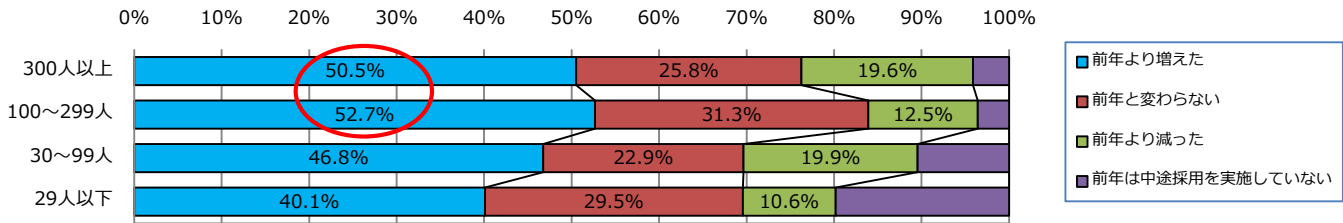
【年別】中途入社社員の採用数



従業員規模別

中途入社社員の採用数	29人以下	30～99人	100～299人	300人以上
前年より増えた	40.1%	46.8%	52.7%	50.5%
変わらない	29.5%	22.9%	31.3%	25.8%
前年より減った	10.6%	19.9%	12.5%	19.6%
前年は中途採用を実施していない	19.8%	10.4%	3.6%	4.1%

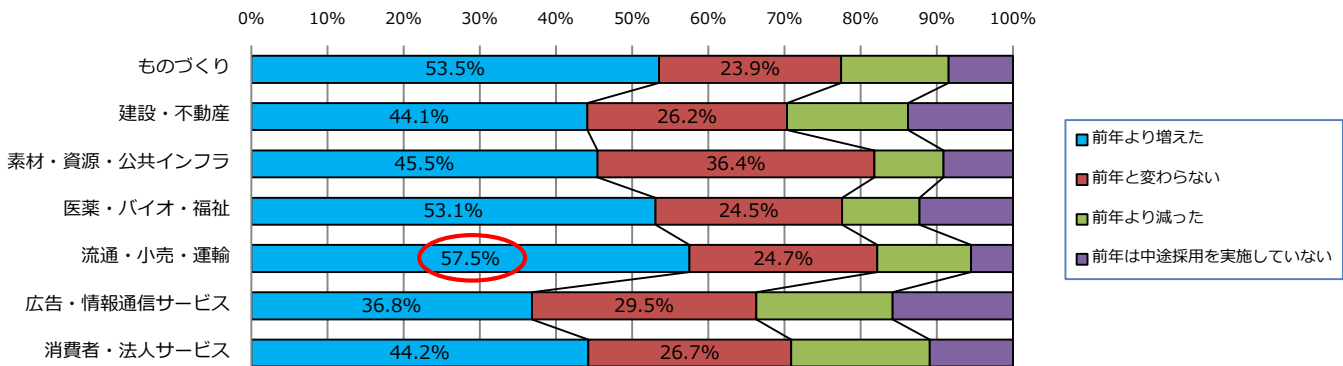
【従業員規模別】中途入社社員の採用数



業種別

中途入社社員の採用数	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公共	医薬・バイオ・福祉	流通・小売・運輸	広告・情報通信	消費者・法人
前年より増えた	53.5%	44.1%	45.5%	53.1%	57.5%	36.8%	44.2%
変わらない	23.9%	26.2%	36.4%	24.5%	24.7%	29.5%	26.7%
前年より減った	14.1%	15.9%	9.1%	10.2%	12.3%	17.9%	18.2%
前年は中途採用を実施していない	8.5%	13.8%	9.1%	12.2%	5.5%	15.8%	10.9%

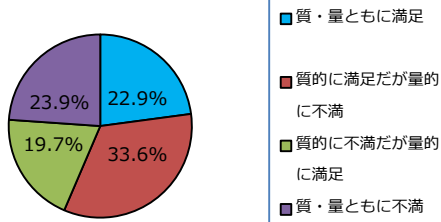
【業種別】中途入社社員の採用数



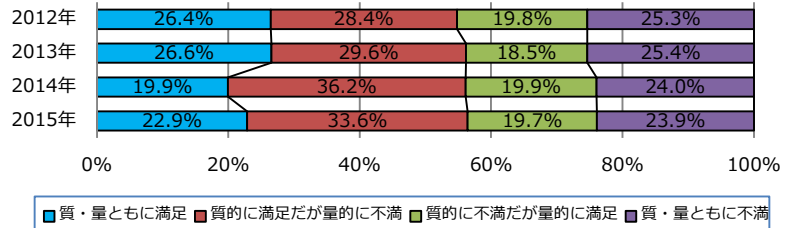
中途採用の満足度

中途入社社員の満足度は、「質的には満足だが量的には不満」が33.6%で最も高く、次いで「質・量ともに不満」（23.9%）の順となっている。従業員規模別では、企業規模が小さいほど「質・量ともに満足」の回答が高く、企業規模が大きいくほど「質・量ともに不満」の回答が高い結果となっている。

中途入社社員の満足度



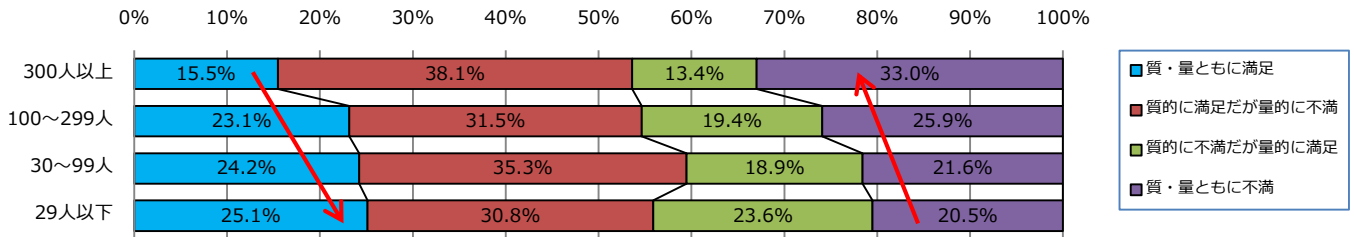
【年別】中途入社社員の満足度



■従業員規模別

中途入社社員の満足度	29人以下	30~99人	100~299人	300人以上
質・量ともに満足	25.1%	24.2%	23.1%	15.5%
質的に満足だが量的に不満	30.8%	35.3%	31.5%	38.1%
質的に不満だが量的に満足	23.6%	18.9%	19.4%	13.4%
質・量ともに不満	20.5%	21.6%	25.9%	33.0%

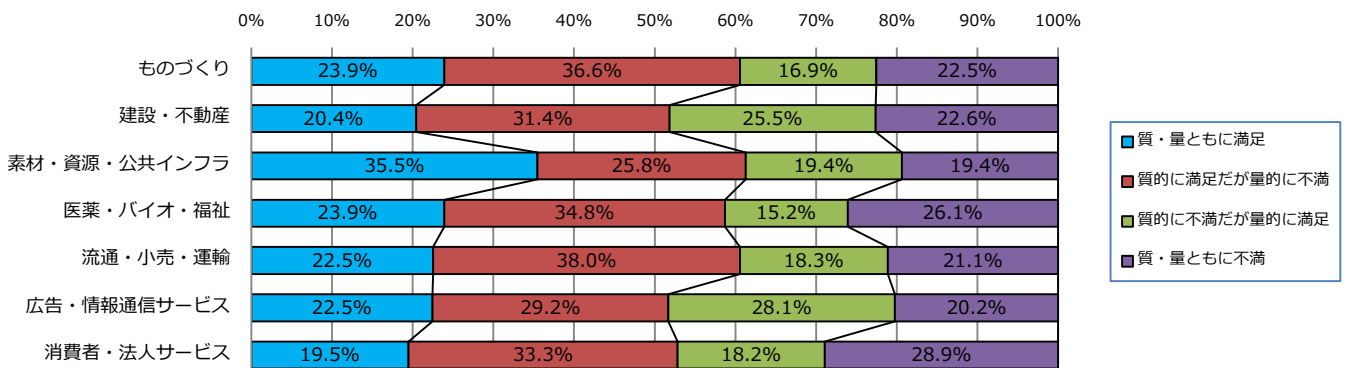
【従業員規模別】中途入社社員の満足度



■業種別

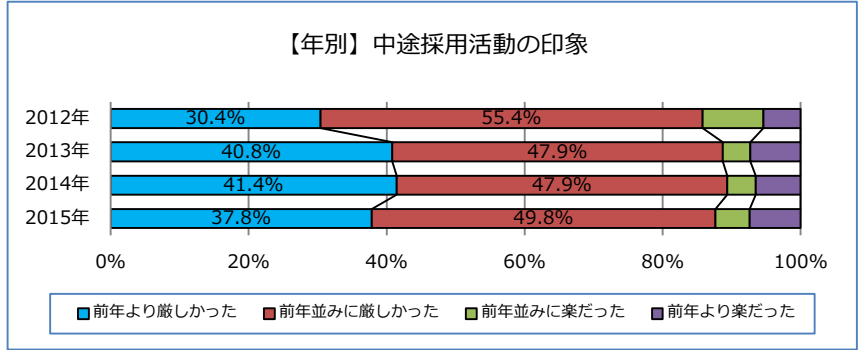
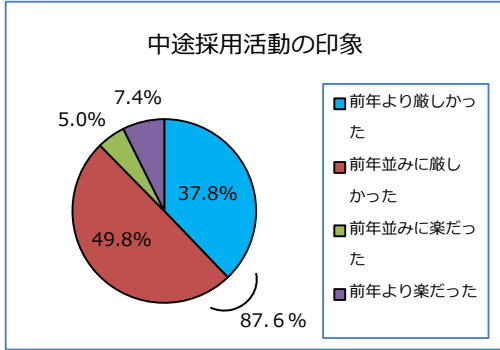
中途入社社員の満足度	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公共	医薬・バイオ・福祉	流通・小売・運輸	広告・情報通信	消費者・法人
質・量ともに満足	23.9%	20.4%	35.5%	23.9%	22.5%	22.5%	19.5%
質的に満足だが量的に不満	36.6%	31.4%	25.8%	34.8%	38.0%	29.2%	33.3%
質的に不満だが量的に満足	16.9%	25.5%	19.4%	15.2%	18.3%	28.1%	18.2%
質・量ともに不満	22.5%	22.6%	19.4%	26.1%	21.1%	20.2%	28.9%

【業種別】中途入社社員の満足度



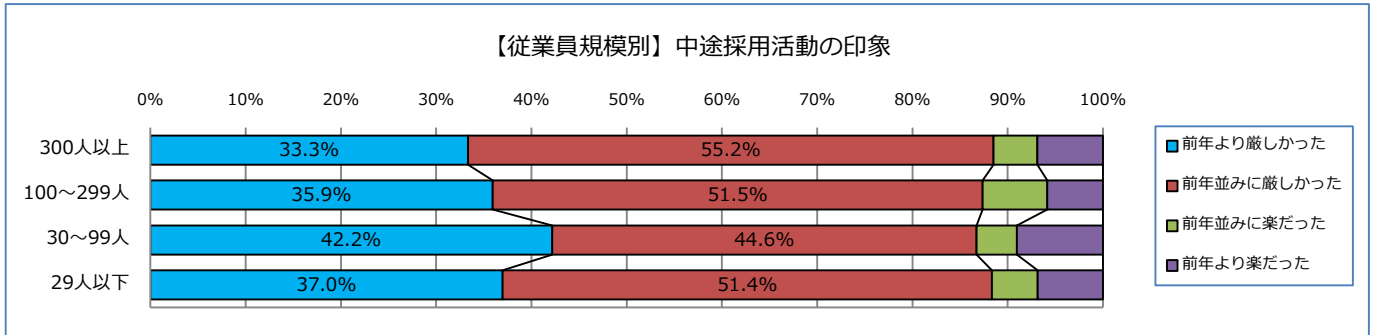
中途採用活動の印象

中途採用活動の印象は、「前年並みに厳しかった」が49.8%で最も高く、次いで「前年より厳しかった」(37.8%)の順となっている。両方を合わせる(「前年並みに厳しかった」+「前年より厳しかった」)と87.6%となり、ほとんどの企業で中途採用活動は厳しかったと回答した結果となっている。



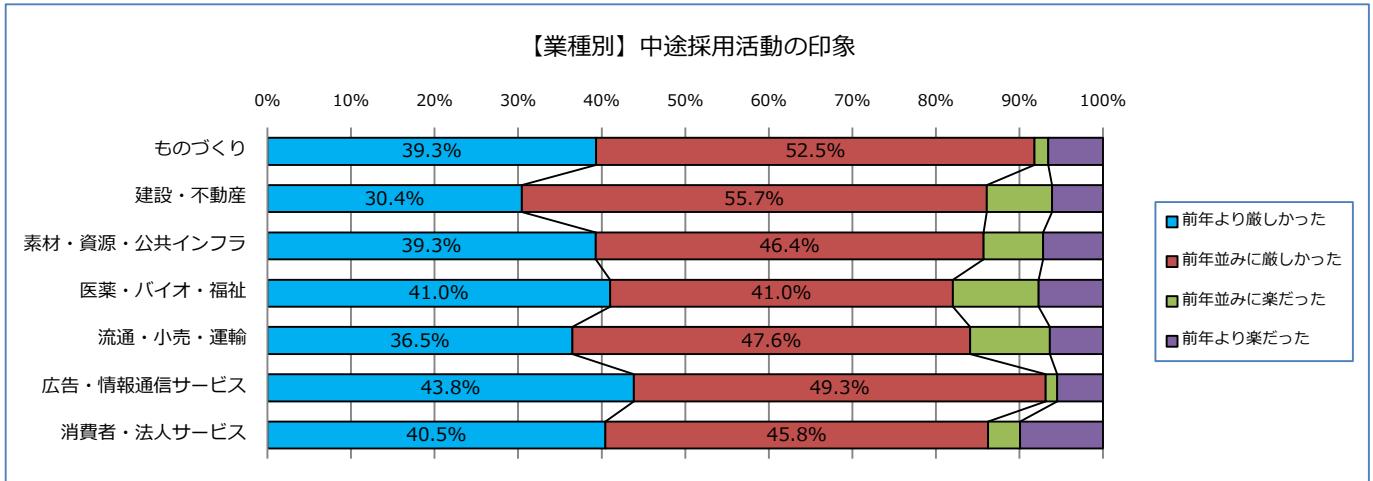
従業員規模別

中途採用活動の印象	29人以下	30~99人	100~299人	300人以上
前年より厳しかった	37.0%	42.2%	35.9%	33.3%
前年並みに厳しかった	51.4%	44.6%	51.5%	55.2%
前年並みに楽だった	4.8%	4.2%	6.8%	4.6%
前年より楽だった	6.8%	9.0%	5.8%	6.9%



業種別

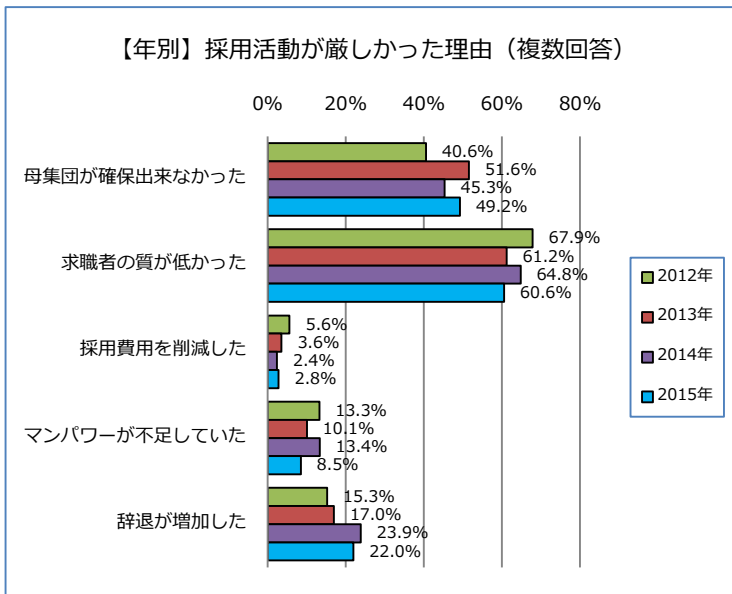
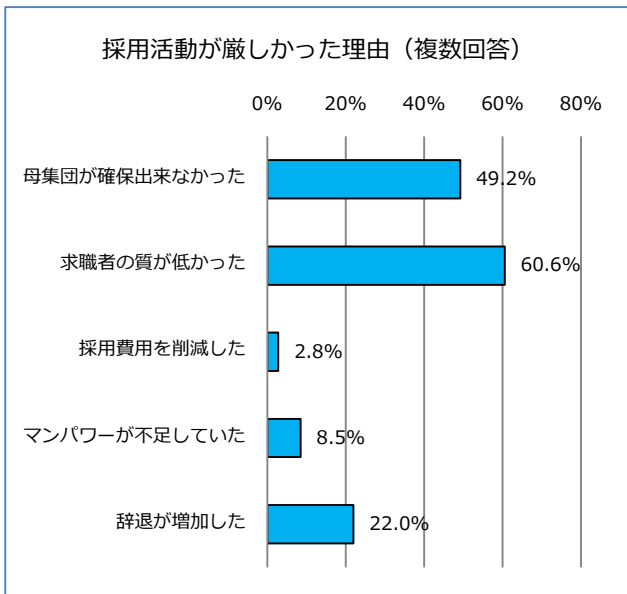
中途採用活動の印象	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公共	医薬・バイオ・福祉	流通・小売・運輸	広告・情報通信	消費者・法人
前年より厳しかった	39.3%	30.4%	39.3%	41.0%	36.5%	43.8%	40.5%
前年並みに厳しかった	52.5%	55.7%	46.4%	41.0%	47.6%	49.3%	45.8%
前年並みに楽だった	1.6%	7.8%	7.1%	10.3%	9.5%	1.4%	3.8%
前年より楽だった	6.6%	6.1%	7.1%	7.7%	6.3%	5.5%	9.9%



中途採用活動が「厳しかった」理由

中途採用活動の印象で「厳しかった」と回答した企業の理由は、「求職者の質が低かった」が60.6%で最も高く、次いで「母集団が確保出来なかった」(49.2%)の順となった。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降「採用費用を削減した」が年々減少傾向にある。

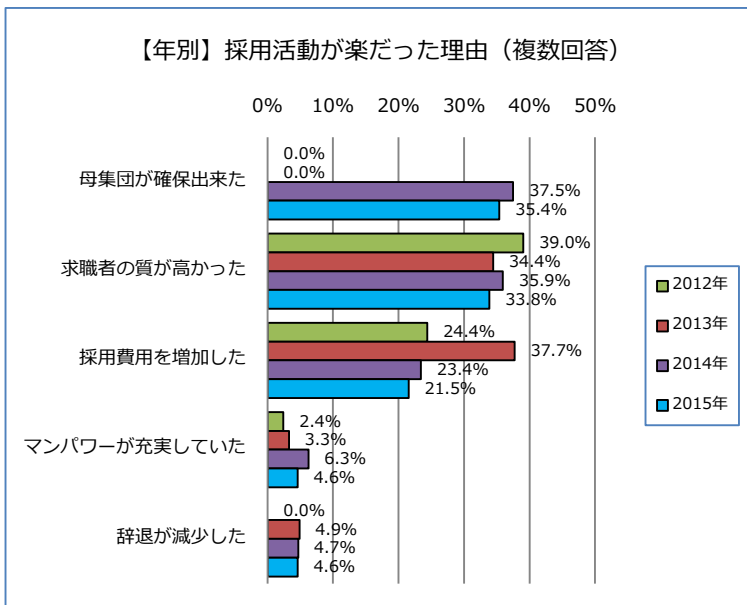
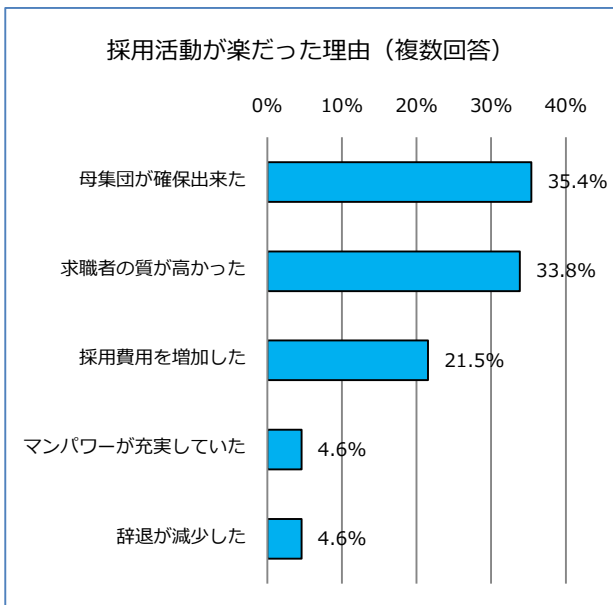
■中途採用活動の印象で「前年より厳しかった」「前年並みに厳しかった」と回答した企業の理由



中途採用活動が「楽だった」理由

中途採用活動の印象で「楽だった」と回答した企業の理由は、「母集団が確保出来た」が35.4%で最も高く、次いで「求職者の質が高かった」(33.8%)の順となった。

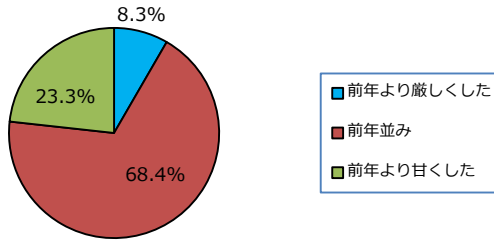
■中途採用活動の印象で「前年並みに楽だった」「前年より楽だった」と回答した企業の理由



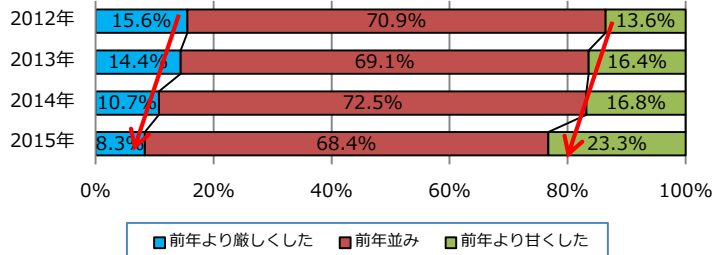
経験者採用の選考基準

経験者採用の選考基準は、「前年並み」が68.4%で過半数以上を占める結果となっている。年別では、本調査を開始した2012年以降「前年より厳しくした」は減少傾向にあり、一方で「前年より甘くした」は増加傾向にある。売り手市場で人材獲得が難しいため、採用条件を緩和する企業が増えているようだ。従業員規模別では、規模の小さい企業ほど「前年より甘くした」の回答が高くなっていて、採用条件緩和の傾向が強い。

経験者採用の選考基準



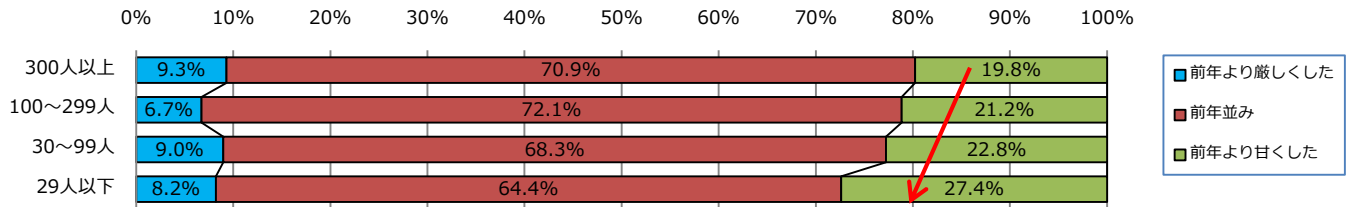
【年別】経験者採用の選考基準



従業員規模別

経験者採用の選考基準	29人以下	30~99人	100~299人	300人以上
前年より厳しくした	8.2%	9.0%	6.7%	9.3%
前年並み	64.4%	68.3%	72.1%	70.9%
前年より甘くした	27.4%	22.8%	21.2%	19.8%

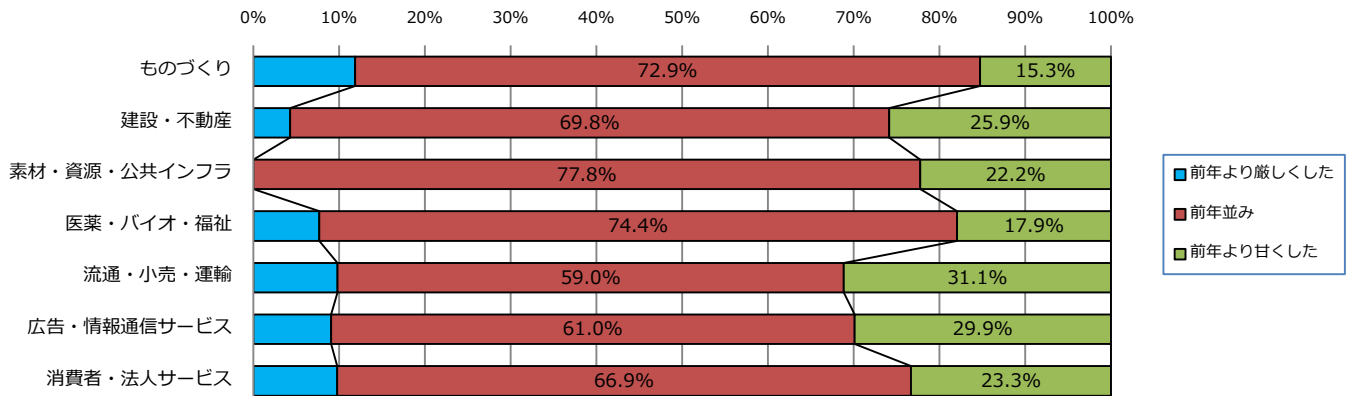
【従業員規模別】経験者採用の選考基準



業種別

経験者採用の選考基準	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公共	医薬・バイオ・福祉	流通・小売・運輸	広告・情報通信	消費者・法人
前年より厳しくした	11.9%	4.3%	0.0%	7.7%	9.8%	9.1%	9.8%
前年並み	72.9%	69.8%	77.8%	74.4%	59.0%	61.0%	66.9%
前年より甘くした	15.3%	25.9%	22.2%	17.9%	31.1%	29.9%	23.3%

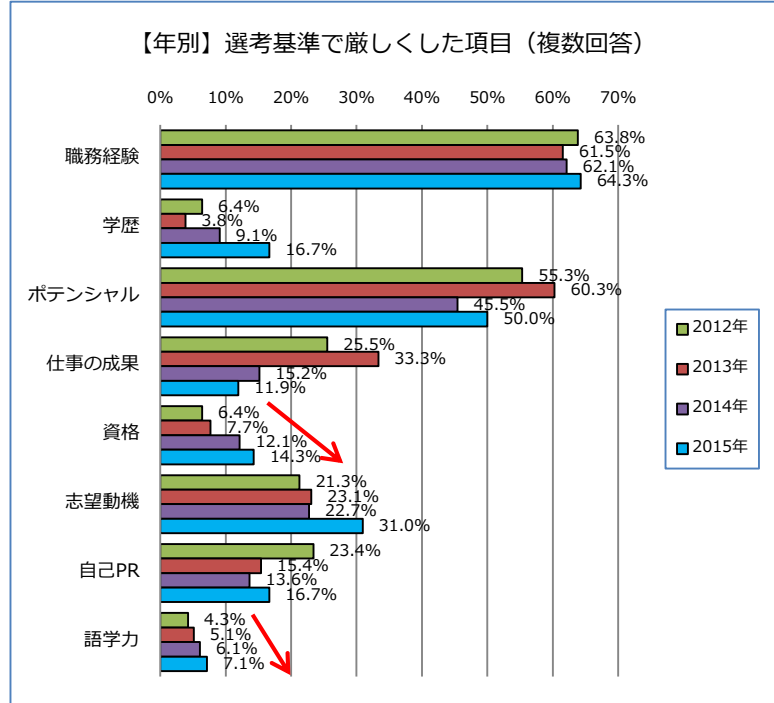
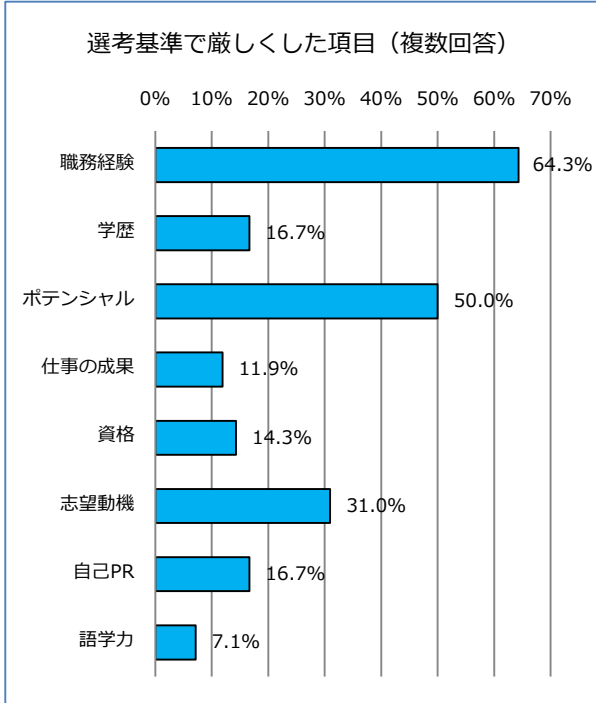
【業種別】経験者採用の選考基準



経験者採用の選考基準で「厳しく」した項目

経験者採用の選考基準で『前年より厳しくした』と回答した企業にその項目を聞いたところ、厳しくした項目は「職務経験」が64.3%で最も高く、次いで「ポテンシャル」(50.0%)「志望動機」(31.0%)の順になっている。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降「資格」「語学力」の回答が年々増加傾向にある。

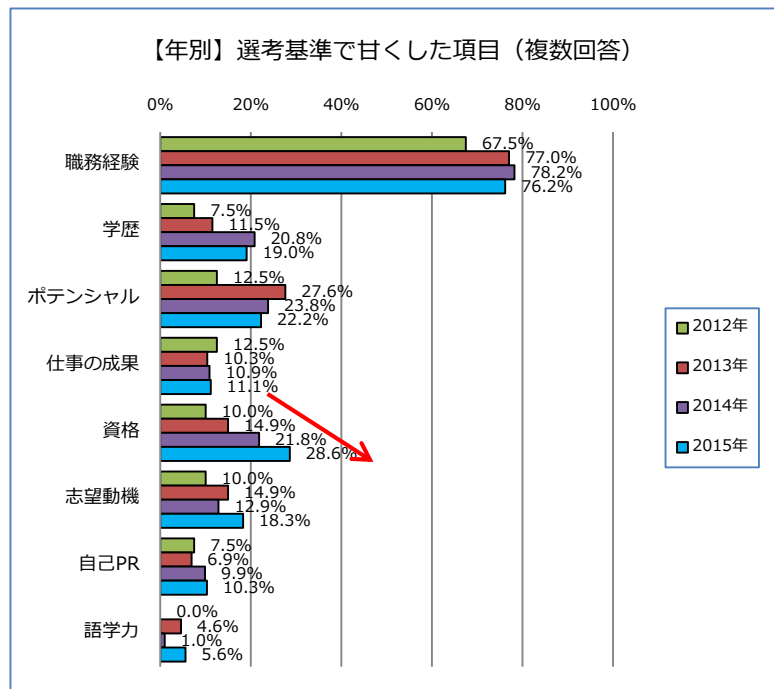
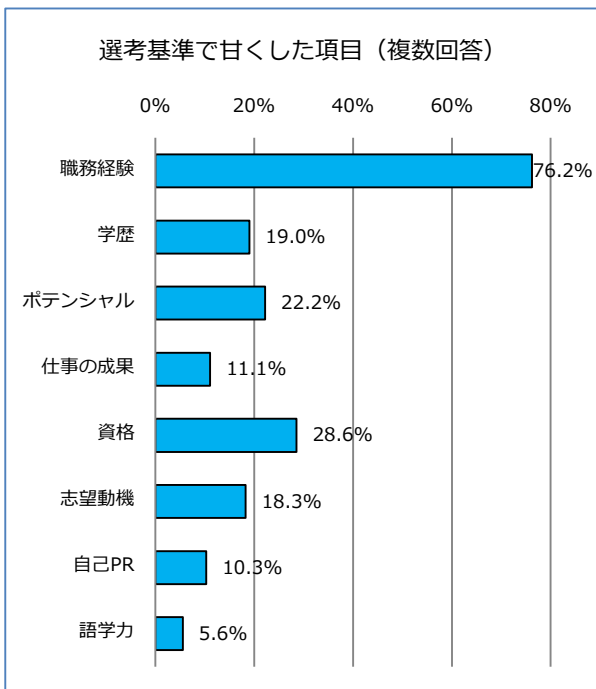
■ 経験者採用の選考基準で「前年より厳しくした」と回答した企業の項目



経験者採用の選考基準で「甘く」した項目

経験者採用の選考基準で『前年より甘くした』と回答した企業にその項目を聞いたところ、甘くした項目は「職務経験」が76.2%で、他の項目を引き離して高い回答結果となっている。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降「資格」の回答が年々増加傾向にある。

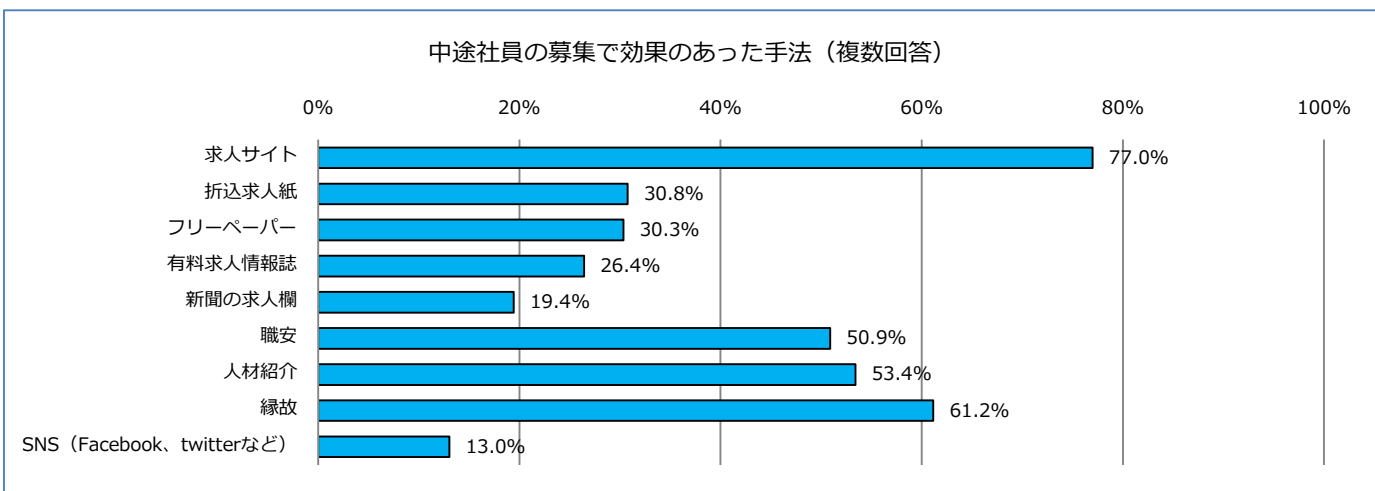
■ 経験者採用の選考基準で「前年より甘くした」と回答した企業の項目



中途採用で効果のあった手法

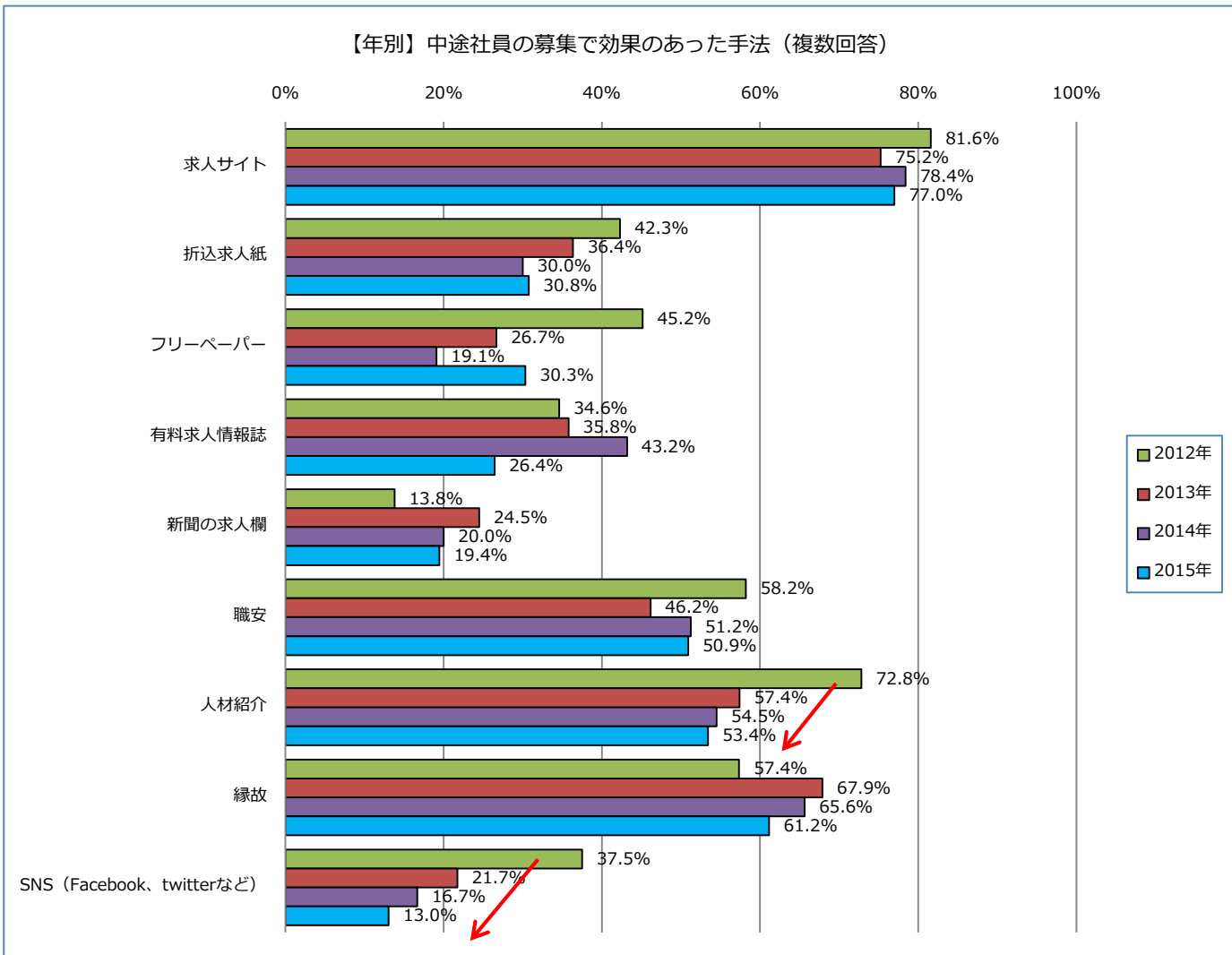
中途採用の募集で効果のあった手法は、「求人サイト」が77.0%で最も高く、次いで「縁故」（61.2%）「人材紹介」（53.4%）の順となっている。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降「人材紹介」「SNS」は年々減少傾向にある。

中途社員の募集で効果のあった手法（複数回答）



■年別

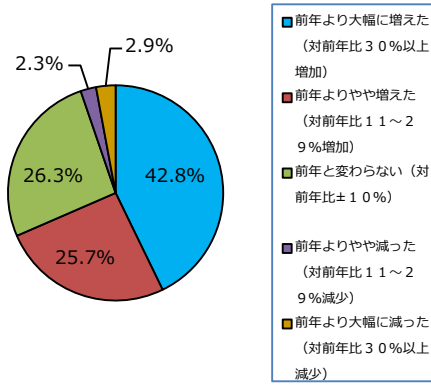
【年別】中途社員の募集で効果のあった手法（複数回答）



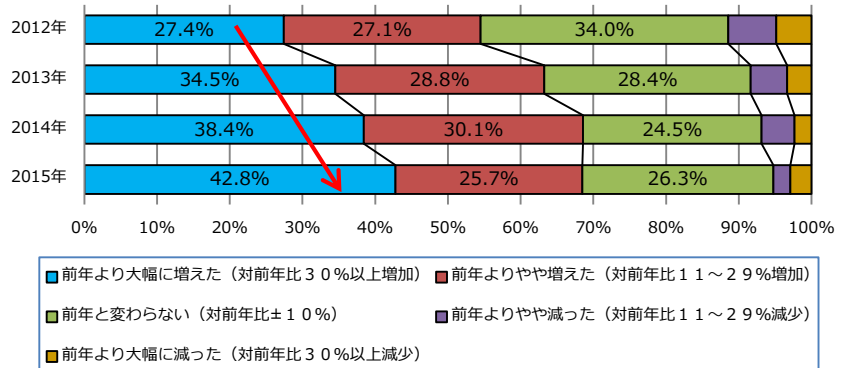
求人広告費の実績

求人広告費の実績は、「前年より大幅に増えた（対前年比30%以上増加）」が42.8%と最も高く、次いで「前年と変わらない（対前年比±10%）」（26.3%）の順となっている。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降「前年より大幅に増えた」が年々増加している。

求人広告費の実績



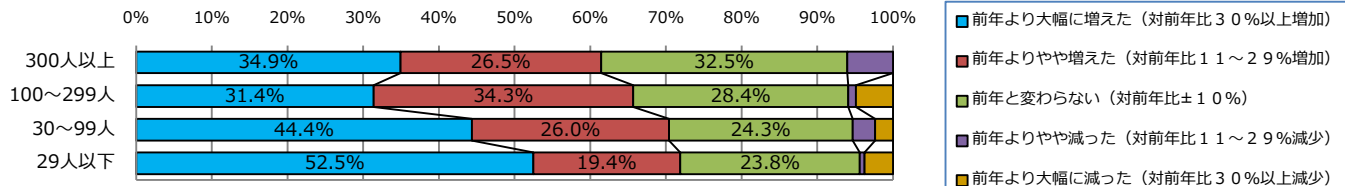
【年別】求人広告費の実績



■従業員規模別

求人広告費の実績	29人以下	30~99人	100~299人	300人以上
前年より大幅に増えた (対前年比30%以上増加)	52.5%	44.4%	31.4%	34.9%
前年よりやや増えた (対前年比11~29%増加)	19.4%	26.0%	34.3%	26.5%
前年と変わらない (対前年比±10%)	23.8%	24.3%	28.4%	32.5%
前年よりやや減った (対前年比11~29%減少)	0.6%	3.0%	1.0%	6.0%
前年より大幅に減った (対前年比30%以上減少)	3.8%	2.4%	4.9%	0.0%

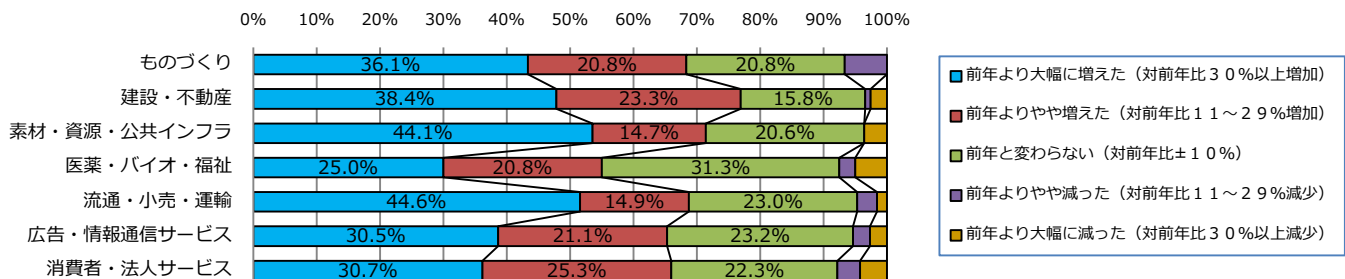
【従業員規模別】求人広告費の実績



■業種別

求人広告費の実績	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公共	医薬・バイオ・福祉	流通・小売・運輸	広告・情報通信	消費者・法人
前年より大幅に増えた (対前年比30%以上増)	36.1%	38.4%	44.1%	25.0%	44.6%	30.5%	30.7%
前年よりやや増 (対前年比11~29%増)	20.8%	23.3%	14.7%	20.8%	14.9%	21.1%	25.3%
前年と変わらない (対前年比±10%)	20.8%	15.8%	20.6%	31.3%	23.0%	23.2%	22.3%
前年よりやや減 (対前年比11~29%減)	5.6%	0.7%	0.0%	2.1%	2.7%	2.1%	3.0%
前年より大幅減 (対前年比30%以上減)	0.0%	2.1%	2.9%	4.2%	1.4%	2.1%	3.6%

【業種別】求人広告費の実績



中途採用の経費（年間）

一年間の中途採用の経費は、「人材紹介にかけた費用」が平均257.3万円、「求人広告にかけた費用」が168.9万円という結果になった。従業員規模別では、「人材紹介にかけた費用」「求人広告にかけた費用」ともに、規模の大きな企業ほど、採用経費が高い結果となっている。業種別では、「人材紹介にかけた費用」では『ものづくり』が574.1万円で最も高く、「求人広告にかけた費用」では『医薬・バイオ・福祉』が271.5万円で最も高い採用経費となっている。

■全体

採用経費 (単位：万円)	平均
人材紹介にかけた 年間費用	257.3
求人広告にかけた 年間費用	168.9

■従業員規模別

年間の採用経費 (単位：万円)	29人以下	30～99人	100～299人	300人以上
「人材紹介」にかけた費用 (平均)	53.6	173.5	262.2	725.7
「求人広告」にかけた費用 (平均)	90.1	121.6	211.9	382.1

■業種別

年間の採用経費 (単位：万円)	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公 共インフラ	医薬・バイオ・ 福祉	流通・小売・運 輸	広告・情報通信 サービス	消費者・法人 サービス
「人材紹介」にかけた費用 (平均)	574.1	183.0	139.5	271.3	38.4	229.7	259.4
「求人広告」にかけた費用 (平均)	121.0	117.9	85.5	271.5	178.5	154.0	226.6

一名採用あたりの求人広告費（職種別）

一名採用あたりの求人広告費は、職種別で「建築・土木関連技術職」が57.5万円で最も高く、次いで「IT関連技術職」（49.0万円）の順となっている。技術職で求人広告費が比較的高い傾向にあるようだ。

一名採用あたりの 求人広告費	営業関連 職	事務・企 画・経営 関連職	メカトロ 関連技術 職	クリエイ ティブ関 連職	販売・ サービス 関連職	建築・土 木関連技 術職	その他技 術職	技能工・ 運輸・設 備関連職	専門サー ビス関連 職	IT関連技 術職	専門職関 連	公共サー ビス関連 職
平均 (単位：万円)	42.7	44.6	41.1	29.3	32.5	57.5	25.9	33.2	28.6	49.0	35.8	23.5

一次面接から内定までの期間

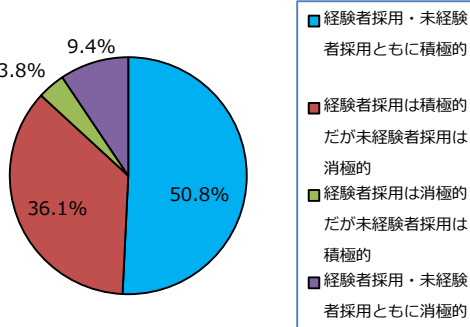
2015年の一次面接から内定までの期間は、平均12.7日で、2013年から連続して選考期間は短くなっている。これは、売り手市場で人材獲得競争が激化し、他社より先に内定を出して人材を確保したい企業の対応が想像できる。

一次面接から内定を 出すまでの日数	2012年	2013年	2014年	2015年
平均 (日)	14.7	16.2	13.8	12.7

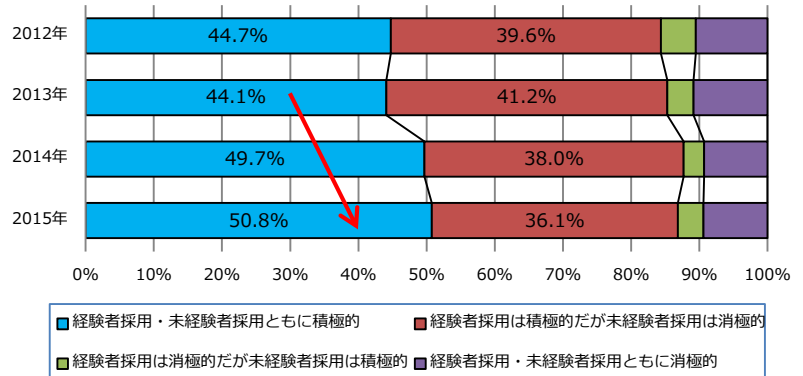
中途採用の見通し

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50.8%で最も高く、次いで「経験者採用は積極的だが未経験者採用は消極的」（36.1%）の順となっている。年別で見ると「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」が増加傾向にあり、企業の中途採用ニーズは経験者・未経験者ともに高まっているようだ。

今後一年間の中途採用見通し



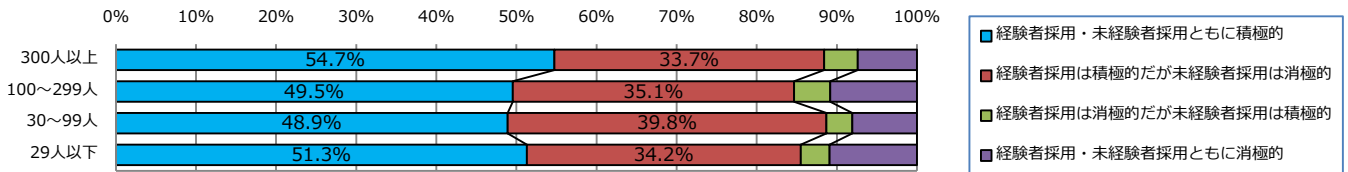
【年別】今後一年間の中途採用見通し



従業員規模別

今後一年間の中途採用見通し	29人以下	30~99人	100~299人	300人以上
経験者採用・未経験者採用ともに積極的	51.3%	48.9%	49.5%	54.7%
経験者採用は積極的だが未経験者採用は消極的	34.2%	39.8%	35.1%	33.7%
経験者採用は消極的だが未経験者採用は積極的	3.6%	3.2%	4.5%	4.2%
経験者採用・未経験者採用ともに消極的	10.9%	8.1%	10.8%	7.4%

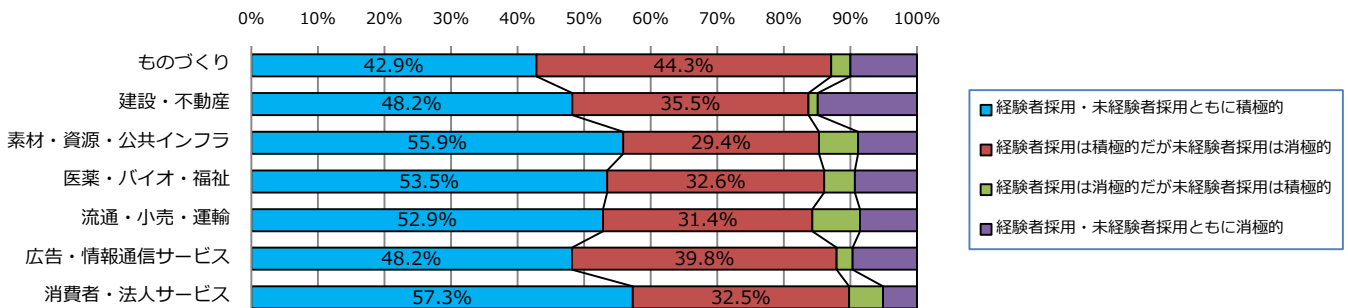
【従業員規模別】今後一年間の中途採用見通し



業種別

今後一年間の中途採用見通し	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公共	医薬・バイオ・福祉	流通・小売・運輸	広告・情報通信	消費者・法人
経験者・未経験者ともに積極的	42.9%	48.2%	55.9%	53.5%	52.9%	48.2%	57.3%
経験者採用は積極的。未経験者採用は消極的	44.3%	35.5%	29.4%	32.6%	31.4%	39.8%	32.5%
経験者採用は消極的。未経験者採用は積極的	2.9%	1.4%	5.9%	4.7%	7.1%	2.4%	5.1%
経験者・未経験者ともに消極的	10.0%	14.9%	8.8%	9.3%	8.6%	9.6%	5.1%

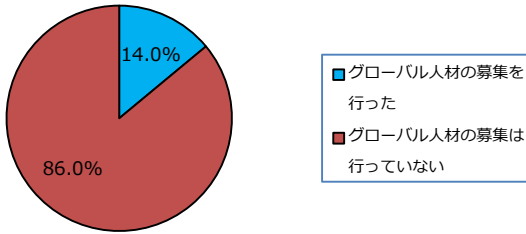
【業種別】今後一年間の中途採用見通し



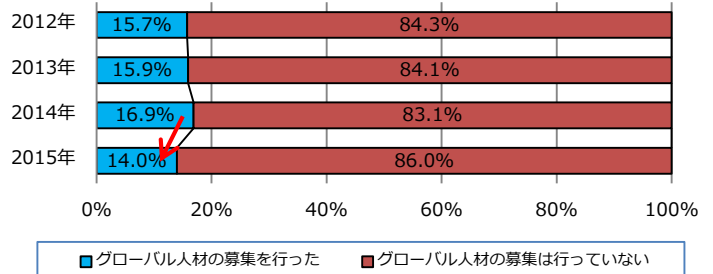
グローバル人材の採用実績

直近一年間におけるグローバル人材の採用実績は「グローバル人材の募集を行った」が14.0%となっている。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降「グローバル人材の募集を行った」は年々増加傾向にあったものの、今回（2015年）は転じて減少している。国内の採用が売り手市場の影響で、当初の計画よりも長期化（苦戦）したため、グローバル人材の採用に力を注げなかったとする声などがあつた。従業員規模別では、企業規模が大きいほど「グローバル人材の募集を行った」が高い回答結果となっている。

直近一年間のグローバル人材の採用実績



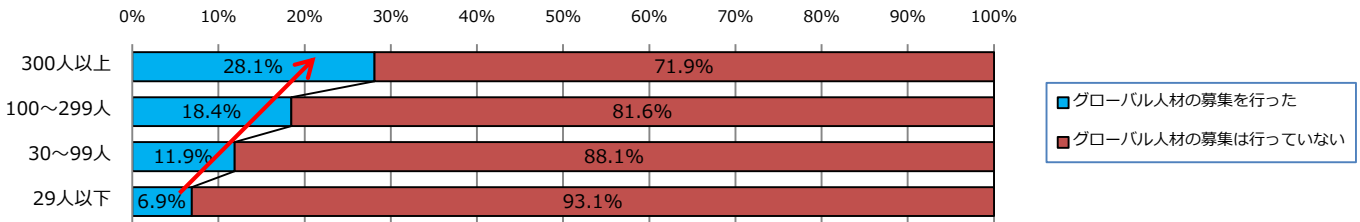
【年別】直近一年間のグローバル人材の採用実績



■従業員規模別

直近一年間のグローバル人材の採用実績	29人以下	30～99人	100～299人	300人以上
グローバル人材の募集を行った	6.9%	11.9%	18.4%	28.1%
グローバル人材の募集は行っていない	93.1%	88.1%	81.6%	71.9%

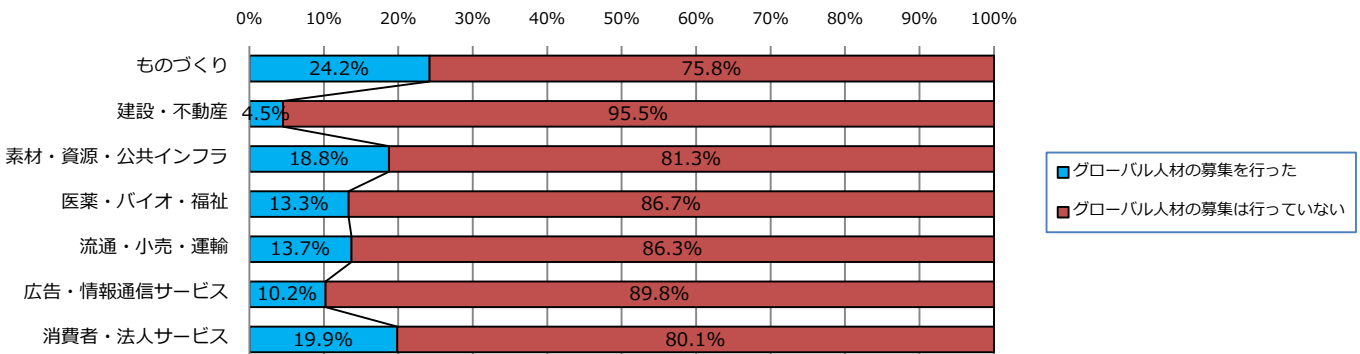
【従業員規模別】直近一年間のグローバル人材の採用実績



■業種別

直近一年間のグローバル人材の採用実績	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公共	医薬・バイオ・福祉	流通・小売・運輸	広告・情報通信	消費者・法人
グローバル人材の募集を行った	24.2%	4.5%	18.8%	13.3%	13.7%	10.2%	19.9%
グローバル人材の募集は行っていない	75.8%	95.5%	81.3%	86.7%	86.3%	89.8%	80.1%

【業種別】直近一年間のグローバル人材の採用実績

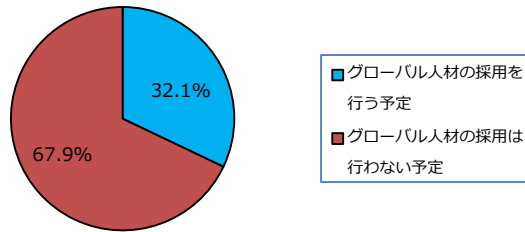


【補足】このレポートでは、グローバル人材の採用を「外国語を話せる人材の募集」「日本の勤務地で外国人の募集」「海外勤務地で日本人の募集」「海外勤務地で外国人の募集」と定義しています。

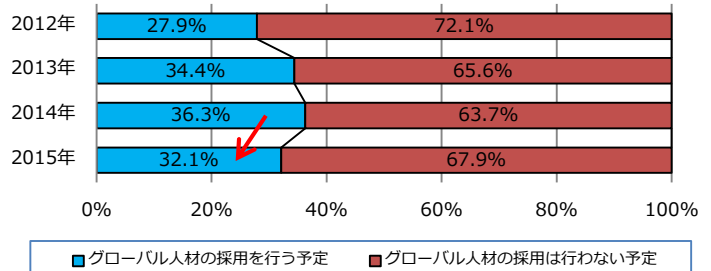
グローバル人材の採用見通し

今後一年間のグローバル人材の採用見通しは、「グローバル人材の採用を行う予定」が32.1%となっている。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降「グローバル人材の採用を行う予定」は年々増加傾向にあったものの、今回（2015年）は転じて減少した。世界情勢の不安定化（中東情勢不安・原油安・中国経済停滞など）で海外展開を慎重に見極める必要があり、それがグローバル人材の採用活動にも少なからず影響するなどの声があった。従業員規模別では、従業員規模が大きい企業ほど「グローバル人材の採用を行う予定」が高い回答結果となっている。

今後一年間のグローバル人材の採用見通し



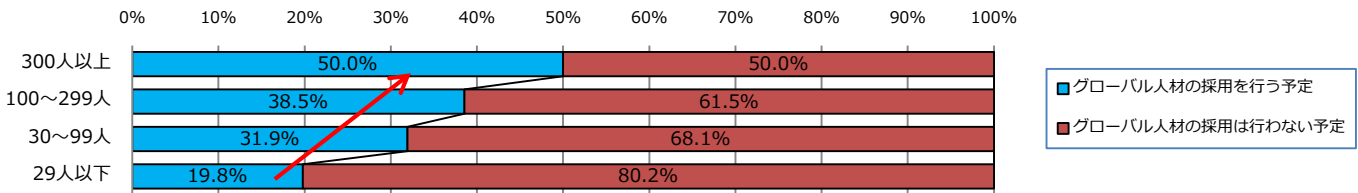
【年別】今後一年間のグローバル人材の採用見通し



■従業員規模別

今後一年間のグローバル人材の採用見通し	29人以下	30～99人	100～299人	300人以上
グローバル人材の採用を行う予定	19.8%	31.9%	38.5%	50.0%
グローバル人材の採用は行わない予定	80.2%	68.1%	61.5%	50.0%

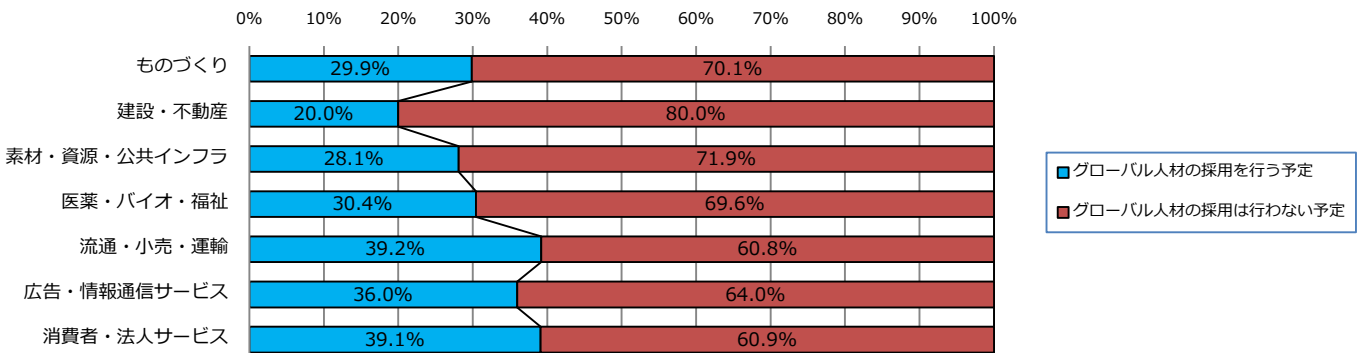
【従業員規模別】今後一年間のグローバル人材の採用見通し



■業種別

今後一年間のグローバル人材の採用見通し	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公共	医薬・バイオ・福祉	流通・小売・運輸	広告・情報・通信	消費者・法人
グローバル人材の採用を行う予定	29.9%	20.0%	28.1%	30.4%	39.2%	36.0%	39.1%
グローバル人材の採用は行わない予定	70.1%	80.0%	71.9%	69.6%	60.8%	64.0%	60.9%

【業種別】今後一年間のグローバル人材の採用見通し

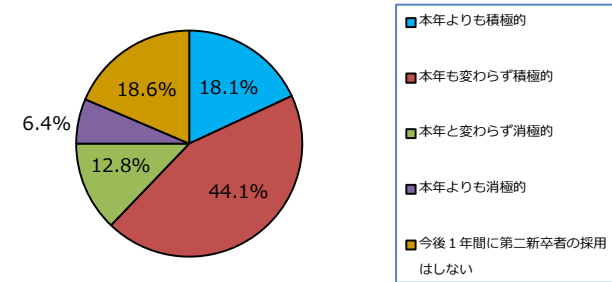


【補足】このレポートでは、グローバル人材の採用を「外国語を話せる人材の募集」「日本の勤務地で外国人の募集」「海外勤務地で日本人の募集」「海外勤務地で外国人の募集」と定義しています。

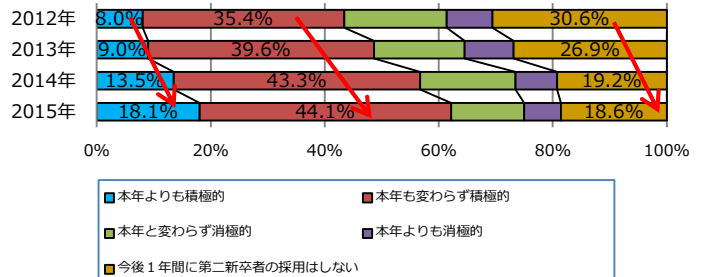
第二新卒者の採用見通し

今後一年間の第二新卒者の採用見通しでは「本年と変わらず積極的」が44.1%で最も高かった。年別で見ると、本調査を開始した2012年以降「本年よりも積極的」「本年と変わらず積極的」が年々増加し、一方で「今後一年間に第二新卒者の採用はしない」は年々減少している。第二新卒者に対する採用ニーズは今後も広がりを見せそうだ。

今後一年間の第二新卒者の採用見通し



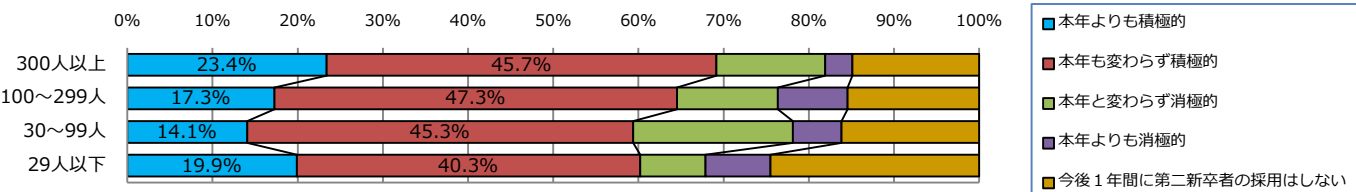
【年別】今後一年間の第二新卒者の採用見通し



従業員規模別

今後一年間の第二新卒者の採用見通し	29人以下	30~99人	100~299人	300人以上
本年よりも積極的	19.9%	14.1%	17.3%	23.4%
本年も変わらず積極的	40.3%	45.3%	47.3%	45.7%
本年と変わらず消極的	7.7%	18.8%	11.8%	12.8%
本年よりも消極的	7.7%	5.7%	8.2%	3.2%
今後1年間に第二新卒者の採用はしない	24.5%	16.1%	15.5%	14.9%

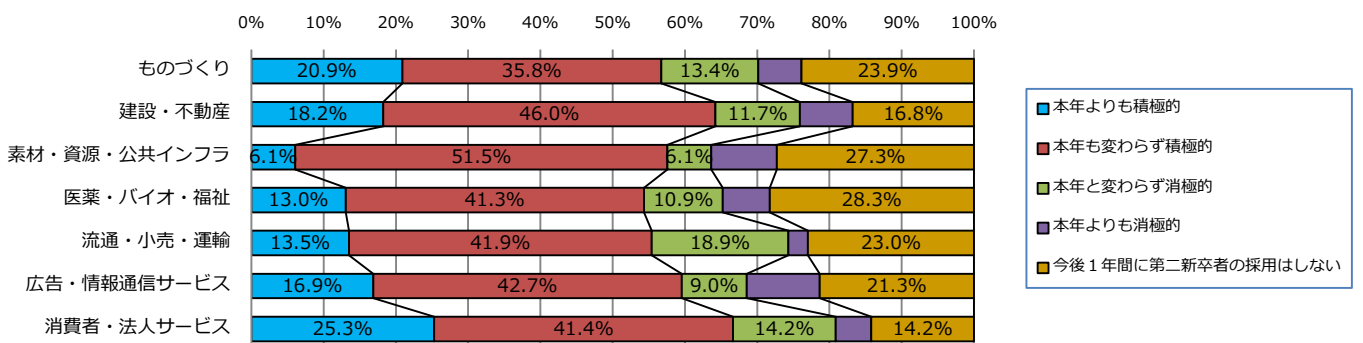
【従業員規模別】今後一年間の第二新卒者の採用見通し



業種別

今後一年間の第二新卒者の採用見通し	ものづくり	建設・不動産	素材・資源・公共	医薬・バイオ・福祉	流通・小売・運輸	広告・情報・通信	消費者・法人
本年よりも積極的	20.9%	18.2%	6.1%	13.0%	13.5%	16.9%	25.3%
本年も変わらず積極的	35.8%	46.0%	51.5%	41.3%	41.9%	42.7%	41.4%
本年と変わらず消極的	13.4%	11.7%	6.1%	10.9%	18.9%	9.0%	14.2%
本年よりも消極的	6.0%	7.3%	9.1%	6.5%	2.7%	10.1%	4.9%
今後1年間に第二新卒者の採用はしない	23.9%	16.8%	27.3%	28.3%	23.0%	21.3%	14.2%

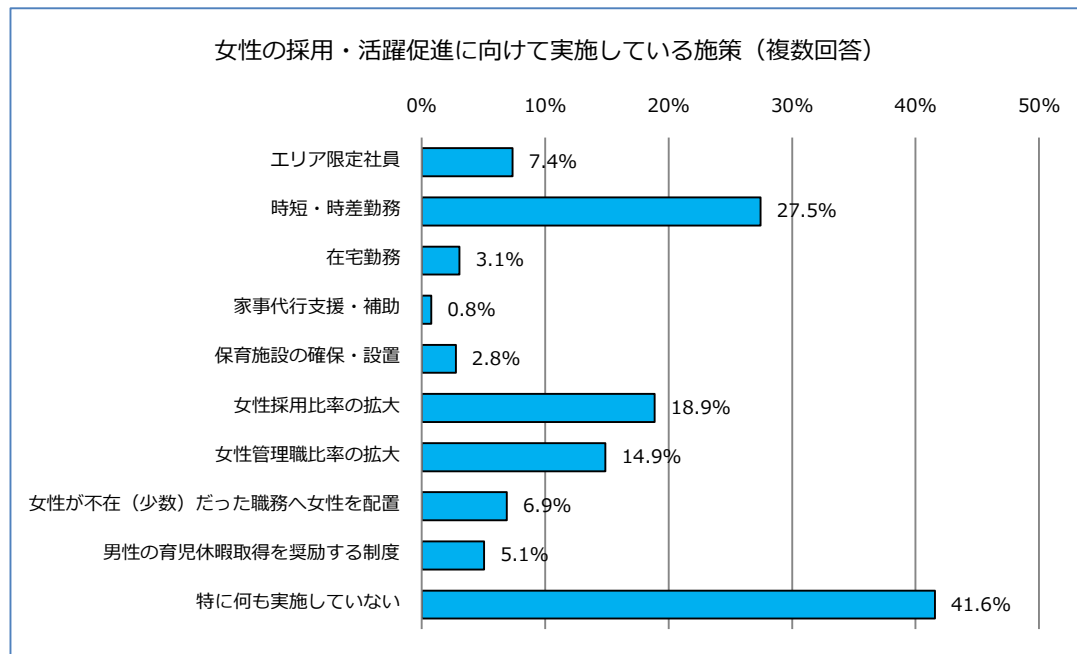
【業種別】今後一年間の第二新卒者の採用見通し



【補足】このレポートでは、第二新卒者を「社会人経験～三年目の若手社員」と定義しています。

女性採用・活躍促進に向けて実施している施策

女性の採用・活躍促進に向けて実施している施策を聞いたところ、最も高い回答が「特に何も実施していない」で41.6%、次いで「時短・時差勤務」(27.5%)の順となっている。女性活躍の必要性は認識しているものの、まだ具体的にどのような施策・取り組みがベターなのかを思案している段階であるといえる。



女性採用・活躍促進に向けて設定している目標

女性の採用・活躍促進に向けて設定している目標では、女性の比率を〇%引き上げるなどの「数値目標」を掲げる企業や、在宅勤務や施設内保育所などの「労働環境や福利厚生」を充実させようとする動きが見られる。中には、男女の垣根無く平等に働ける職場作りを心掛けているといった女性に限定しない意見もあった。

女性の採用・活躍促進に向けて設定している目標 (自由回答) ※一部抜粋	回答企業の業種
2年後に正社員の女性比率を現在の23.5%から28%に引き上げる。	消費者・法人サービス
現在労使間で目標を協議中	ものづくり
シングルマザーの採用	ものづくり
女性の管理職（現在ゼロ）への登用	消費者・法人サービス
女性比率50%	建設・不動産
正社員女性の割合を3割まで伸ばしたい。現在1割。	消費者・法人サービス
女性採用比率の拡大、女性社員比率30%	素材・資源・公共インフラ
在宅勤務を検討	広告・情報通信サービス
育児中のママの積極的採用	消費者・法人サービス
時短、時差は更に推し進めたい。できれば保育施設についても着手したい。	流通・小売・運輸
「女性」という括りで採用を囲うこと自体（優遇・冷遇問わず）差別に繋がると考えますので、スキルと意欲を主に面接時の見極めを行っております。就労後も男女の垣根無く、平等に働ける職場作りを心掛けております。	建設・不動産
施設内保育所の設置	医薬・バイオ・福祉
ダイバーシティマネジメントを目標とし、多種多様な人材を活用する事	ものづくり