

中途採用・転職 総括レポート (2021年版)

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部



第1部. 雇用市場の概観

· · · P.3∼18

└ 就業者数や雇用人員の過不足感についてリーマンショックとコロナショックを比較

第2部.企業の中途採用状況

...P.19~48

└ 中途採用担当者に聞いた2020年中途採用の状況

第3部. 転職者の動向

...P.49∼74

└ 2020年に転職した個人に聞いた転職理由やコロナの影響

第4部. 今後の中途採用市場の展望 ・・・P.75~83

□雇用市場の概況、企業・転職者の動向を踏まえた未来予測

※%を表示する際に小数点第二位を四捨五入しているため、%の合計が100.0%とならない場合があります。予めご了承ください。



第1部. 雇用市場の概観

- 1-1. 1部まとめ
- (参考)労働力調査における用語の解説
- 1-2. 就業者数は減少、完全失業率は増加
- 1-3. コロナ禍では非正規の職員・従業員数に大きな影響
- 1-4. 正規の職員・従業員の雇用は維持されていた
- 1-5. コロナショック後は休業者数が増加
- 1-6. 2020年4月の休業者で最も多かったのは25~34歳女性
- 1-7. 情報通信業界は就業者数増加、宿泊・飲食サービス業界は就業者数減少
- 1-8. 2020年の有効求人倍率は1.18倍で1倍を上回る
- 1-9. リーマンショックは買い手市場時に起き、コロナショックは過度な売り手市場時に起きた
- 1-10. 「建築・土木」「介護」は依然として倍率が高く、人手不足感が続く。
- 1-11. 有効求人倍率で1倍を下回った都道府県は全国で6県
- 1-12. 企業の景況感、コロナショック後のほうが比較的短期で回復
- 1-13. 雇用人員はコロナ禍でも「不足」
- 1-14. 今後、生産年齢人口は減少していく



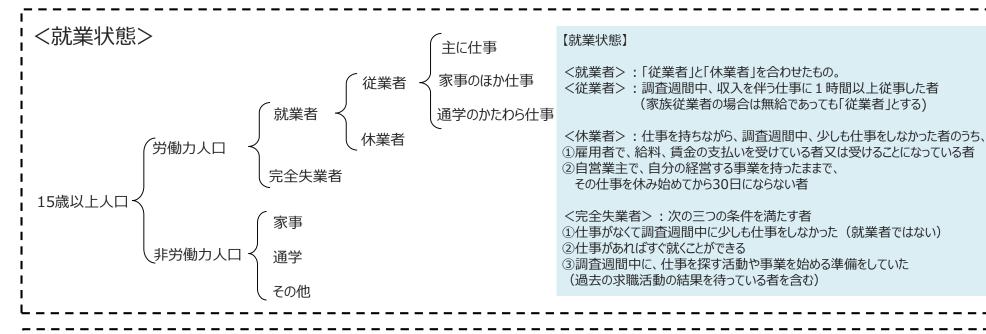


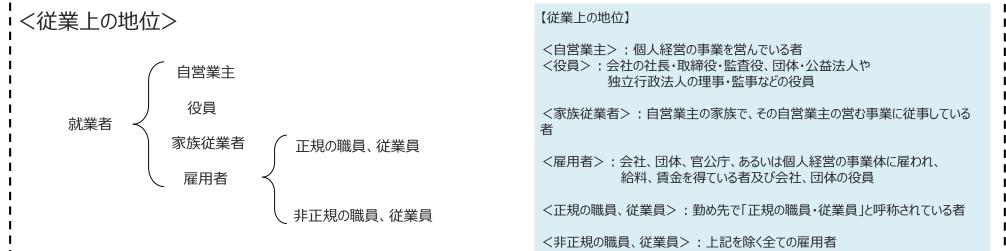
1部:雇用市場の概況まとめ

- ① 2020年にかけて非正規雇用を中心に雇用環境は悪化(P.6~7)
- ② 但し、正社員領域の雇用者数は前年を上回って推移しており、底堅さもうかがえる (P.8)
- ③ 有効求人倍率についてもリーマンショック後の2009年は0.47倍だったが、 2020年は1.18倍と1倍以上を保つ結果となった(P.12~15)
- ④ 日銀短観の業況D.I.実績をリーマンショック時と比較してみると、 コロナショック後は比較的短期間で回復に転じている(P.16)
- ⑤ 雇用人員 判断D.I.実績をリーマンショック時と比較してみると、 リーマンショック時は余剰に転じたのに対し、コロナショック時は余剰には転じなかった。 不足感は弱まりつつあるが、依然「人員不足」は続いている(P.17)









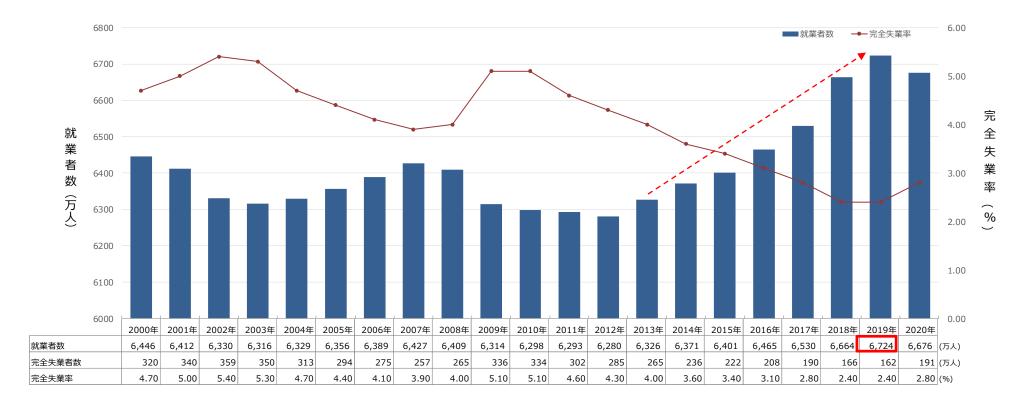
1-2. 就業者数は減少、完全失業率は増加





- 2020年の就業者数は6,676万人。2019年より48万人減少し、完全失業者数は2019年より39万人増加した。
- 完全失業率は2.8%で2019年より0.4ポイント増だが、過去10年の比較としてはまだ低水準で推移しているといえる。
- 就業者数は2013年より増加傾向で推移し、2019年が最も多くなった。2020年は新型コロナウイルスの影響もあり減少傾向に転じている。

就業者数と完全失業率の推移

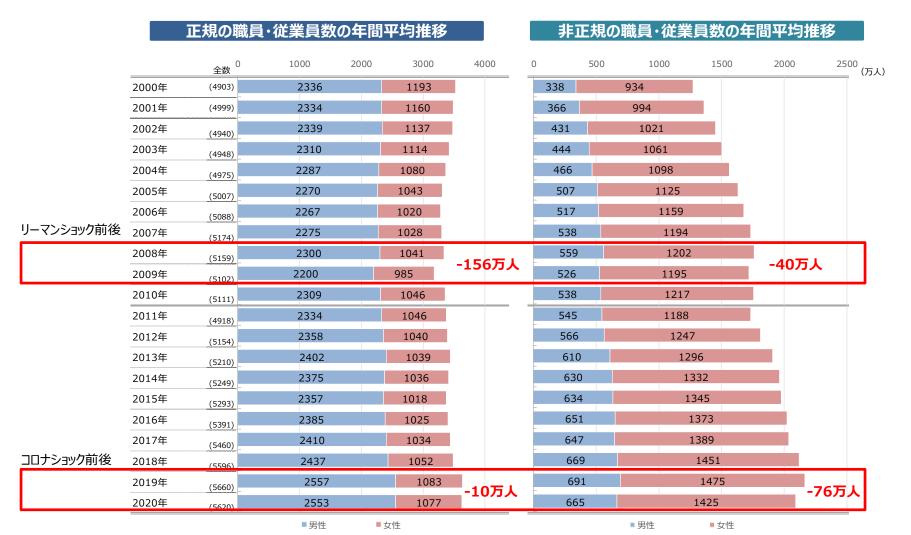


1-3. コロナ禍では非正規の職員・従業員数に大きな影響





- リーマンショックの際には、外需・為替の動向に強く影響される自動車産業を中心とした「製造業」が大きな影響を受け、相対的に多く就労していた男性の雇用者数が減少した。
- コロナ禍で影響を強く受けている「宿泊業・飲食サービス業」「小売業」などでは、相対的にパート・アルバイトとして働く女性の数が多いため、女性の非正規雇用者数が減少した。



1-4. 正規の職員・従業員の雇用は維持されていた





- 前年同月の雇用者数との差の推移を雇用形態別に見ると、「正規の職員・従業員」はコロナ禍でもプラスで推移しており、雇用は維持されていたことが分かる。
- 一方で「非正規の職員・従業員」はマイナスに転じており、コロナ禍で大きな影響を受けている。

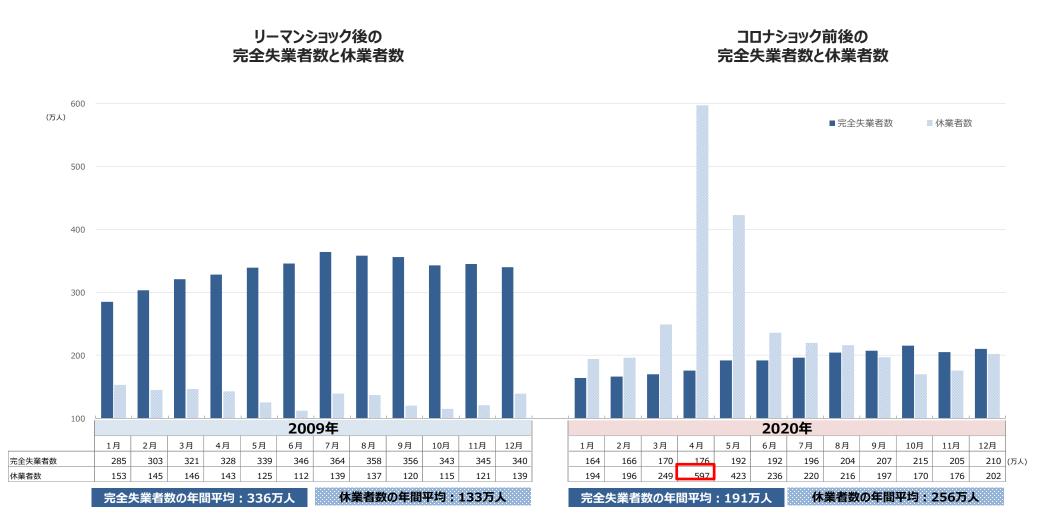


1-5. コロナショック後は休業者数が増加





- 新型コロナウイルスの影響により、2020年4月の休業者数は急激に増加し597万人、5月以降に減少していくが、年間を通じて2009年時より休業者数は増えている。
- 「完全失業者数」と「休業者数」を、リーマンショック後とコロナショック前後における年間平均人数でみると、2009年の完全失業者数は336万人に対し2020年は191万人。2009年の休業者数は133万人に対し2020年は256万人となっている。コロナ禍で休業者数が増加したのは、4月の緊急事態宣言より過去に類ない対策が講じられた影響と、それ以前に企業は深刻な人手不足であったことから雇用維持に積極的な姿勢があったこと、さらに雇用調整助成金を始めとした政策の効果が要因として考えられている。



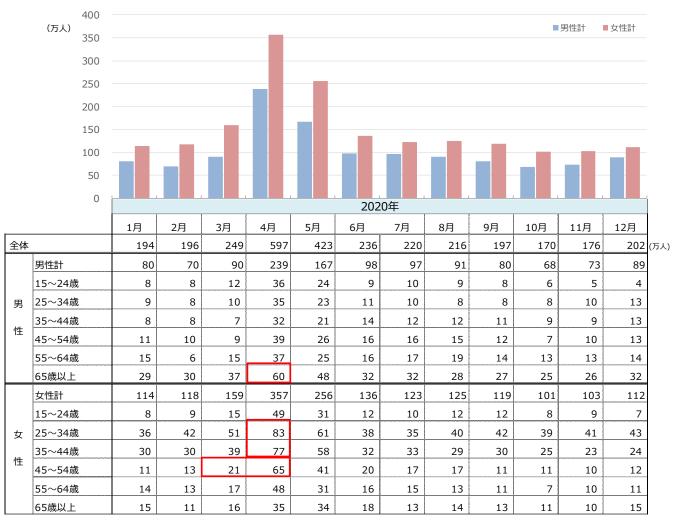
1-6. 2020年4月の休業者で最も多かったのは25~34歳女性





- 休業者数の増加を2020年の月次・性年代別でみると、4月の休業者数で最も多かったのは「女性25~34歳」の83万人、次いで「女性35~44歳」で77万人、男性では65歳以上の60万人となった。
- 同年3月と比較して4月に最も休業者数が増えたのは女性45~54歳で44万人増となったが、9月には1月水準まで戻っている。

【性年代別】コロナショック前後の休業者数



\

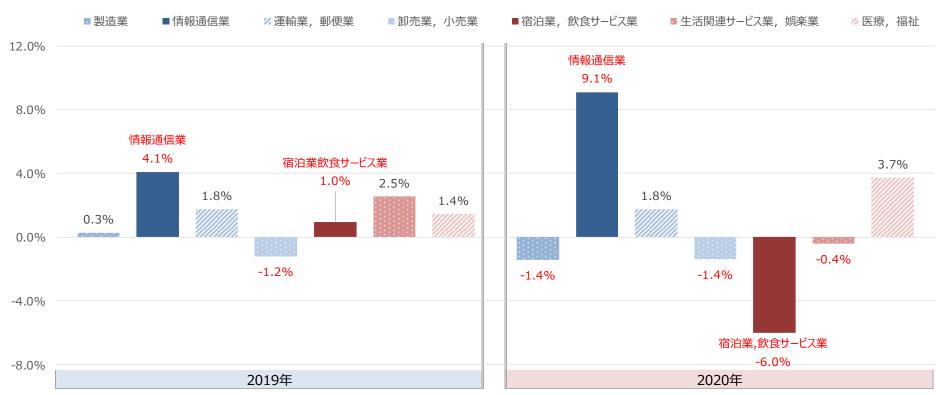
概況

1-7. 情報通信業界は就業者数増加、宿泊・飲食サービス業界は就業者数減少



- 2018年の年間平均就業者数を「1」として2019年と2020年の増減を比較すると、情報通信業(2019年+4.1%、2020年+9.1%)と就業者数は最も増加傾向にある。
- 反対に、宿泊業、飲食サービス業(2019年+1.0%、2020年-6.0%)で、就業者数は最も減少傾向、次いで「卸売業,小売業」で2019年-1.2%、2020年-1.4%。

【産業別】就業者数の増減比(2018年間平均比較)



2018年の年間平均就業者数を1とした場合の増減比率を表記

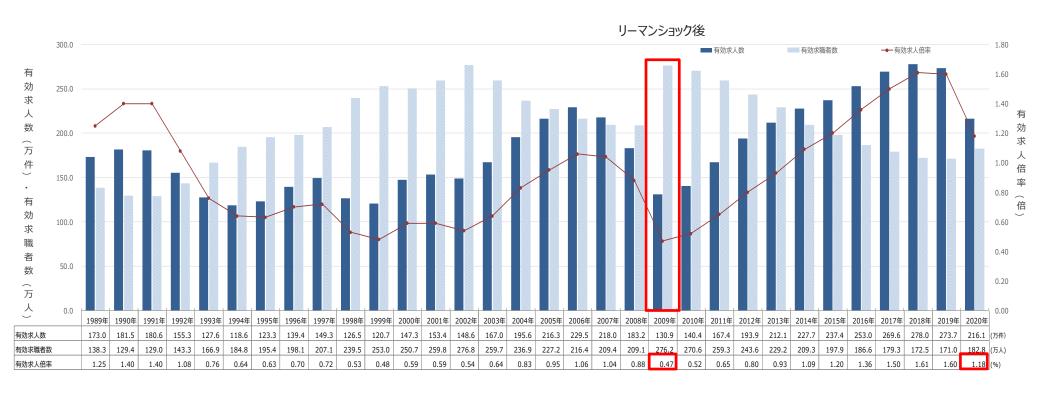
1-8. 2020年の有効求人倍率は1.18倍で1倍を上回る





- 2020年は、有効求人数216.1万件に対して、有効求職者数は182.8万人と2019年から11.8万人増加。有効求人倍率は1.18倍となった。
- 平均有効求人倍率は2018年の「1.61倍」が過去20年で最高値、2019年は「1.60倍」と高止まりしていたが、2020年は「1.18倍」と2015年に近い有効求人倍率となった。
- リーマンショック後の2009年の有効求人倍率は0.47倍。2020年は新型コロナウイルスの影響で有効求人数は減少したとはいえ、有効求人数に対して有効求職者数は不足しており、まだ人出不足といえる。

有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率の推移



1-9. リーマンショックは買い手市場時に起き、コロナショックは過度な売り手市場時に起きた

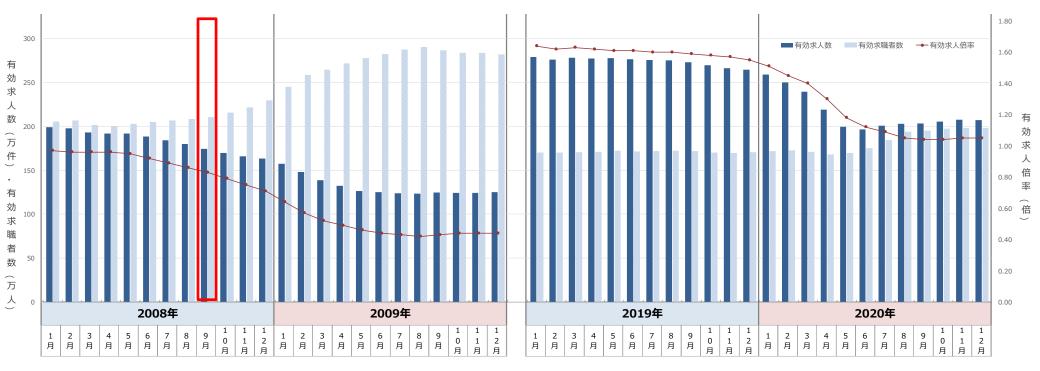




- リーマンショック前後と、コロナショック前後の有効求人数と有効求職者数をみると、リーマンショック前は求職者数のほうが求人数より高かった一方で、コロナショック前は求人数のほうが求職者より高かった。
- リーマンショック前後と、コロナショック前後の有効求人倍率をみると、リーマンショック時にはなだらかに有効求人倍率が下がっていくのに対し、コロナショック時は2020年4月に急激に下がった後、8月まで下降が継続。その後9月以降はほぼ平行線となっており、下げ止まり感も感じられる。

リーマンショック前後・コロナショック前後の有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率

リーマンショックが始まる(※)



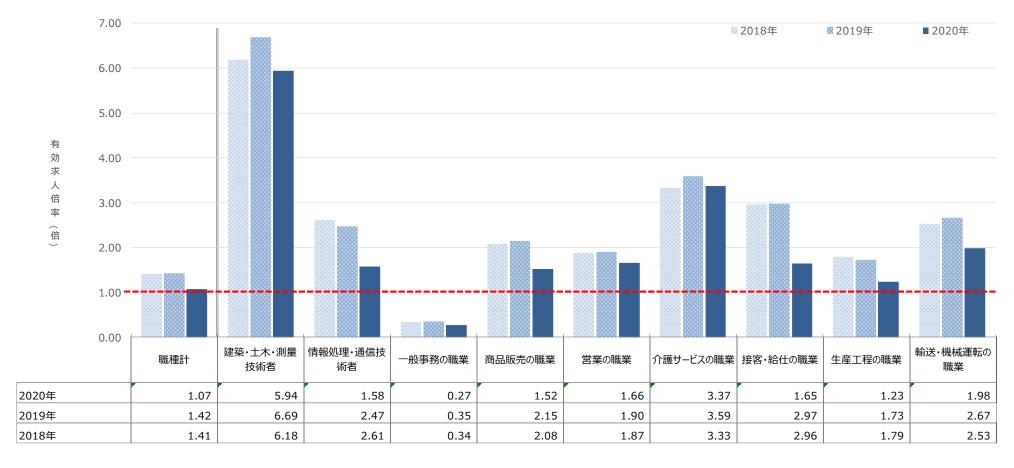
1-10. 「建築・土木」「介護」は依然として有効求人倍率が高く、人手不足感が続く





- 直近3年間(2018年~2020年)の有効求人倍率は、職種計で2019年から0.34ポイント減。全職種で2019年から下降する結果となった。
- 全体的には下降傾向ではあるが、「建築・土木・測量技術者」や「介護サービスの職業」は有効求人倍率が高く、まだまだ人手不足感がある。
- 一般事務の職業では直近3年同様に0.4未満の低水準で推移、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(採用企業側に優位な状況)の職種となっている。

職種別有効求人倍率 (3ヶ年推移)



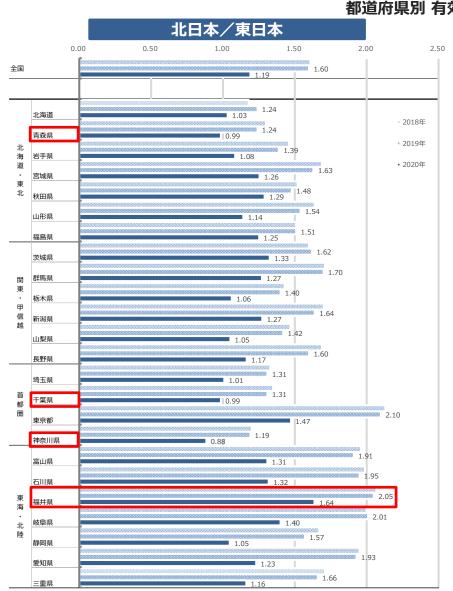
1-11. 有効求人倍率で1倍を下回った都道府県は全国で6県



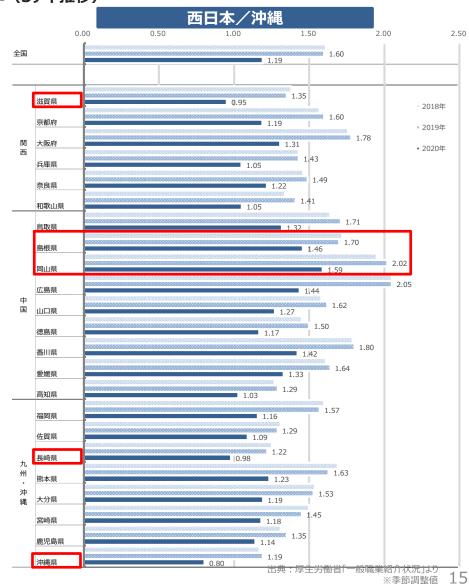


- 2020年の有効求人倍率で1倍を下回った都道府県は、沖縄県0.80倍、神奈川県0.88倍、滋賀県0.95倍、長崎県0.98倍、千葉県0.99倍、青森県0.99倍。
- 2020年の有効求人倍率が最も高かったのは福井県で1.64倍、次いで、岡山県で1.59倍、島根県で1.46倍であった。

都道府県別 有効求人倍率(3ヶ年推移)



倍

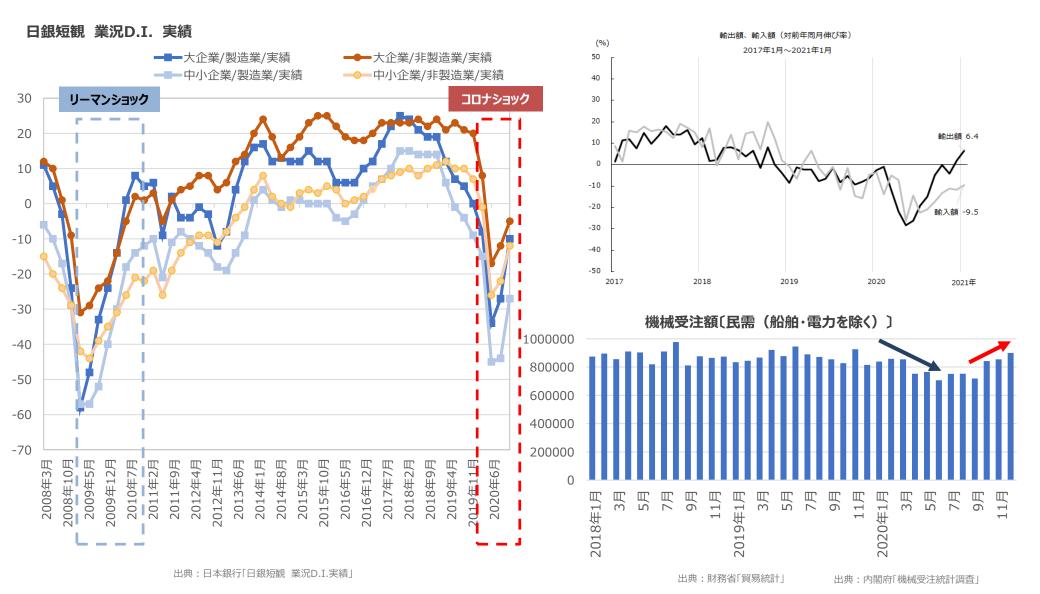


1-12. 企業の景況感、コロナショック後のほうが比較的短期で回復





- 日銀短観の業況D.I.実績をリーマンショック時と比較してみると、比較的短期間で回復に転じていることが分かる。
- 製造・非製造でみると製造の落ち込みが大きかったが、海外経済の回復に伴って輸出額も徐々に復調しはじめている。また、機械受注額も復調していることから、経済は緩やかながらも改善に向かっているようだ。



1-13. 雇用人員はコロナ禍でも「不足」

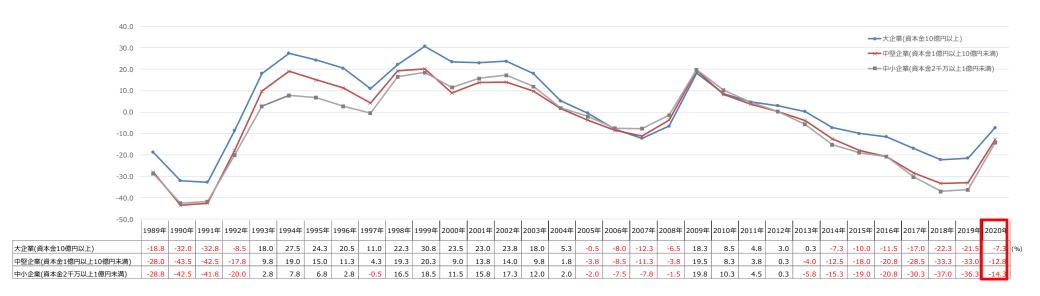




● 雇用人員は、1990年~1991年が人員不足のピークで、1993年~2003年の不景気時期には雇用人員に余剰が出る状態となっていた。2009年時点では余剰状態であったが、その後の景気回復にと もなって人員不足が強まり2019年まで継続。2020年は不足感が弱まったものの、依然「不足」の状態が続いている。

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。



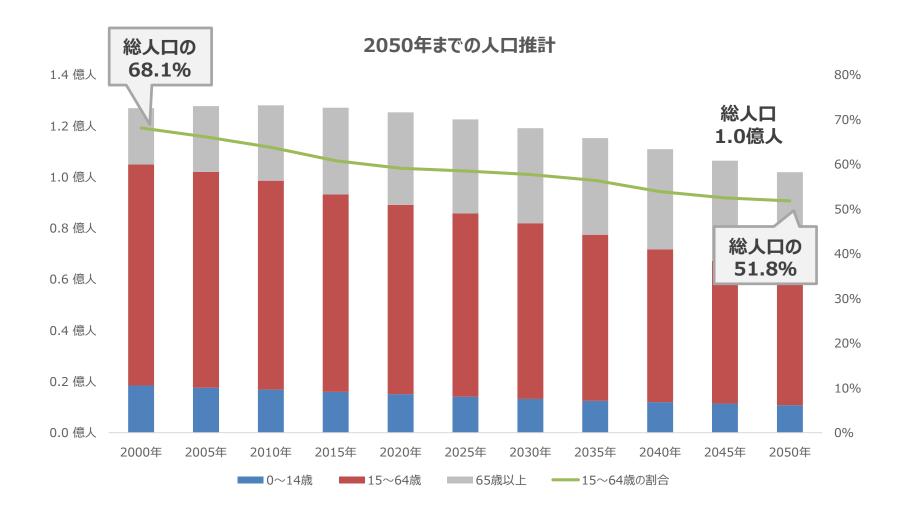
出典:日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より

1-14. 今後、生産年齢人口は減少していく





- 国立社会保障・人口問題研究所は、2010年をピークに人口は減少し2050年代には総人口(日本における外国人を含む)は1億人を切ると予測している。15~64歳の「生産年齢人口」について、2000 年に総人口の68.1%だった生産年齢人口が2050年には総人口の51.8%になると推計。
- 現状正社員の不足感が高い一方で、生産年齢人口は減少予測である。





第2部. 企業の中途採用状況

- 2-1. 2部まとめ
- 2-2. 新型コロナウイルスで「悪い影響があった」計が41.6%
- 2-3. 2020年は「人材が充足している」が高まりつつも、依然として不足感が続く
- 2-4. 特に人手不足感が強い業種は「医療・福祉・介護」
- 2-5. 人手不足感が高い業種を中心に、コロナ禍でも中途採用活動は行われていた
- 2-6. マイナビ転職の掲載数も一時的に落ち込んだものの回復傾向
- 2-7. マイナビ転職では経験者を募集する求人が2~5月にかけて増加した
- 2-8. 採用を実施していた企業の中途採用数は「増えた」が「減った」を上回る
- 2-9. 採用を実施していた企業の「応募数」「面接数」「採用数」は前年から増加
- 2-10. 業種、企業規模で差はあるが、採用を実施していた企業は積極的に動いていた
- 2-11. 採用者に対して「質量ともに満足」が24.4%
- 2-12. 選考の中でWEB面接を導入していた企業は58.8%
- 2-13. 最もWEB面接が導入されていたのは「1次面接」
- 2-14. WEB面接を実施した企業のほうが採用者の「質に満足」した割合が高い
- 2-15. WEB面接を実施した企業のほうが選考期間が長い傾向
- 2-16. WEB面接を実施した企業のほうが平均面接回数が多い傾向
- 2-17. WEB面接を実施した企業は「面接無断キャンセル率」が減少
- 2-18. 新型コロナウイルスの影響で「正社員に求める能力に変化があった」が36.1%
- 2-19. 選考基準は経験者採用・未経験者採用ともに 「厳しくした」が「甘くした」を上回った

- 2-20. コロナ禍で厳しくなった選考基準は「仕事の成果」など
- 2-21. 前年と比べて利用サービスは多様化。
- 2-22. 募集手法ごとの採用実績は「転職サイト」が最も高く平均4.2人
- 2-23. 採用者に「質・量ともに満足」している企業は 「多様な働き方ができる制度」に自信
- 2-24. リファレンスチェック(前職調査)を今後実施予定の企業は約半数
- 2-25. リファラル採用が最も導入されている業界は「IT・通信・インターネット」
- 2-26. 副業・兼業制度を自社の社員に 認めている割合(自社の認可あり計)が47.8%
- 2-27. 社外からの副業・兼業社員を受け入れているのは「正社員」が61.6%
- 2-28. 企業の従業員シェア 「受け入れ及び出向どちらも活用したい」が40.2%
- 2-29. 「企業の従業員シェア」活用有無の理由 抜粋





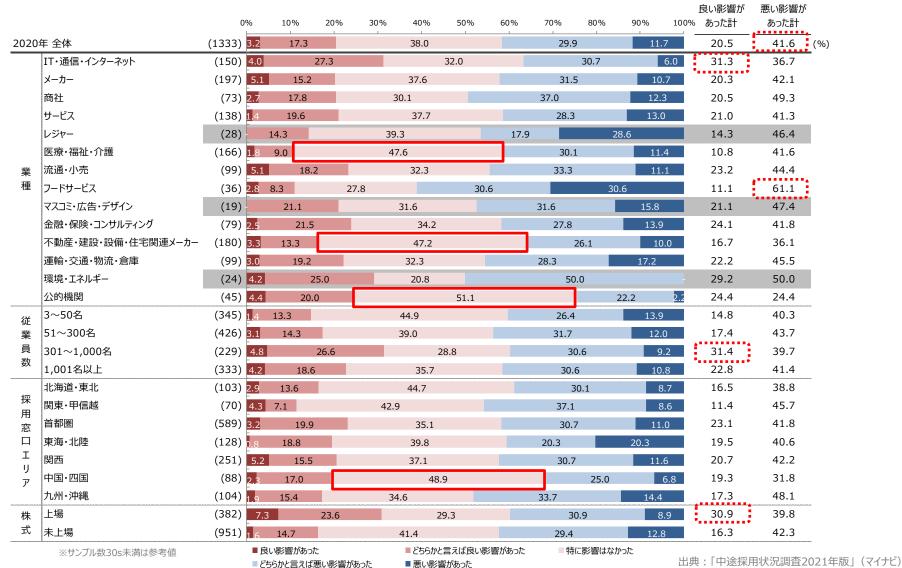
2部:企業の動向まとめ	
コロナの影響	「悪い影響があった」が41.6%で、悪影響が出ている。 (P.21) 社員に求める能力についても「変化が生じた」が36.1%。 (P.37)
求人企業数	業界によって差はあるものの、有効求人数は2020年1~6月にかけて減少。(P.13) マイナビ転職においても、2020年4~5月に全体の求人案件数が減少。2020年6月以降は徐々に回復し、求 人案件数はほぼ前年並みに。(P.25)
母集団	一企業当たりの応募数・受験者数は増加。 (P.28)
選考基準	経験者採用、未経験者採用共に「厳しくした」が「甘くした」を上回った。(P.38) マイナビ転職内においては、「経験者募集求人」が増加した。(P.26)
採用人数	採用活動をしていた企業の「採用人数」は前年より増加。 (P.28)
WEB面接	WEB面接を実施した割合は6割近〈存在。(p.31) 実施企業のほうが採用者に対して「質に満足」と答える傾向にあった。(P.33)
採用満足度	「質量ともに満足」が24.4%で、「質量ともに不満」の19.9%を上回った。 (P.30)
副業兼業	「自社内の認可あり」が計47.8%、「社外からの受け入れあり」の計は31.8%。 (P.45)
従業員シェア	活用したいは7割超、活用方法は社内への受け入れを活用したい(計62.0%)、社外への出向を活用したい (計48.6%)だった。(P.47)

2-2. 新型コロナウイルスで「悪い影響があった」計が41.6%



- 新型コロナウイルスの影響については、「良い影響があった |計が20.5%、「悪い影響があった |計が41.6%。
- 「良い影響があった」計は、IT・通信・インターネット、従業員数301~1,000名、上場企業で3割と高く、「悪い影響があった」計は、フードサービスで6割を超える。
- 医療・福祉・介護、不動産・建設・設備・住宅関連メーカー、公的機関、中国・四国では「特に影響はなかった」割合が約半数を占める。

Q.直近(2020年1月~12月)の中途採用活動において、新型コロナウイルスの影響はどのようにありましたか。



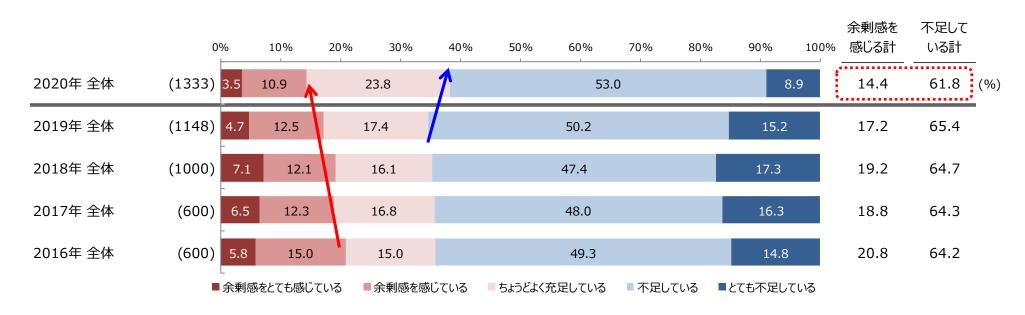
2-3. 2020年は「人材が充足している」が高まりつつも、依然として不足感が続く





- 正社員の過不足感は、「余剰感を感じる 目計が14.4%、「不足している 目計が61.8%。 「ちょうどよく充足している は2割強。
- 過年度と比較すると、「余剰感を感じる」計、「不足している」計ともに減少しており、「ちょうどよく充足している」割合が前年から6.4ポイント増加した。

Q.お勤めの会社における現在の正社員人材の過不足感として、それぞれにあてはまるものをお選びください。

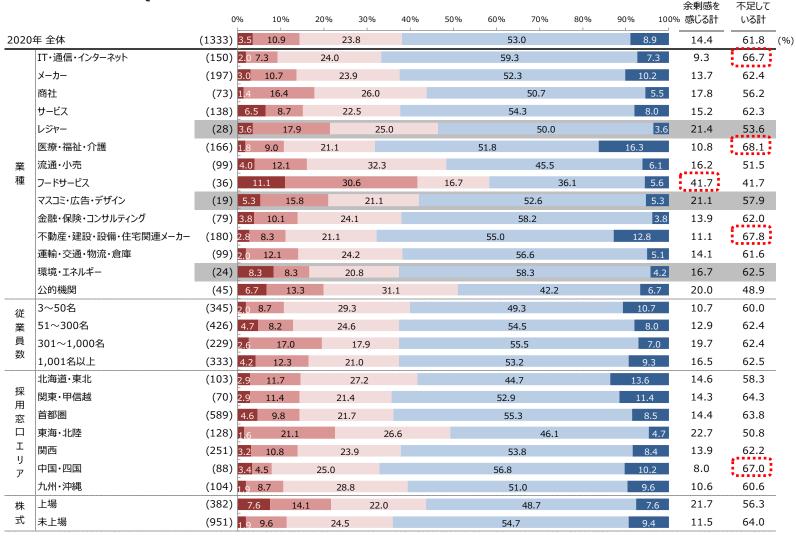






- 業種別では、医療・福祉・介護、不動産・建設・設備・住宅関連メーカー、IT・通信・インターネットで「不足している」計が7割弱を占め、人手不足だと感じられている。
- 反対に「フードサービス」では人手余剰感が4割強となっている。
- エリア別では、中国・四国で「不足している」計が67.0%と高い。

O.お勤めの会社における現在の正社員人材の過不足感として、それぞれにあてはまるものをお選びください。



※サンプル数が30s未満は参考値

■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

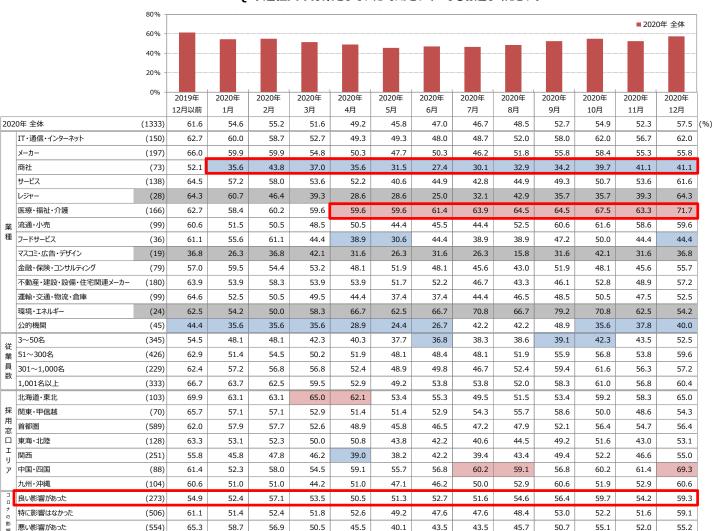
2-5. 人手不足感が高い業種を中心に、コロナ禍でも中途採用活動は行われていた





- 2020年3月まで50%以上が求人募集活動を行っていたが、緊急事態宣言が発令した「2020年4月 より減少、最も減少したのは「2020年7月 」で46.7%となった。
- 業種別に見ると「医療・福祉・介護」では、緊急事態宣言下でも宣言発令前と変わらない水準で求人募集活動を行っており、「2020年12月」が最も高く71.7%となった。
- 「商社」では、年間を通して求人募集活動を行っていた水準は低い、とくに2020年2月からは前月1月より16.5ポイント減少、その後「2020年12月」まで低い水準で推移している。
- 中途採用活動において新型コロナウイルスの影響の感じ方別でみると、「良い影響があった」とする企業ほど、年間を通じて求人募集活動が50%以上となっており、全体と比較しても緊急事態宣言下で求人募 集活動を維持していた様子が分かる。

Q.中途社員の募集をしていた時期をいくつでもお選びください。



※サンプル数が30s未満は参考値

出典:「中途採用状況調査2021年版」

2-6. マイナビ転職の掲載数も一時的に落ち込んだものの回復傾向

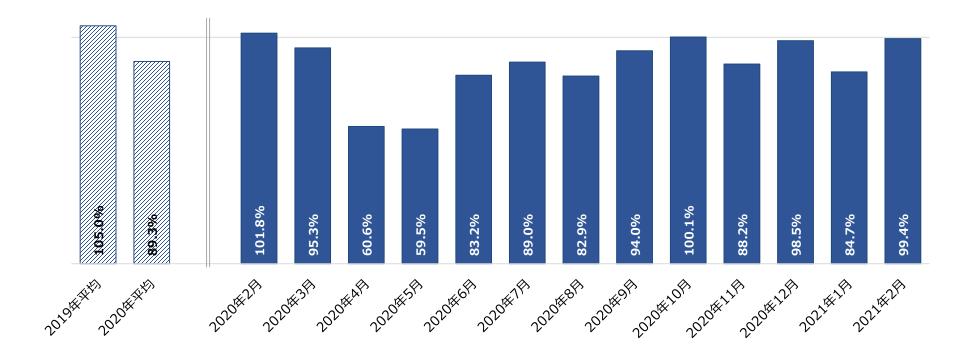




● マイナビ転職の掲載状況を前年同月と比較してみると、前年4~5月は前年の6割程度まで落ち込んだものの、それ以降は徐々に回復し、2021年2月にはほぼ前年並みまで戻ってきている。

<全国掲載数推移>

前年同月を100%とした月次推移 :季節要因を排して1年前同月で増減を明らかにするため算出



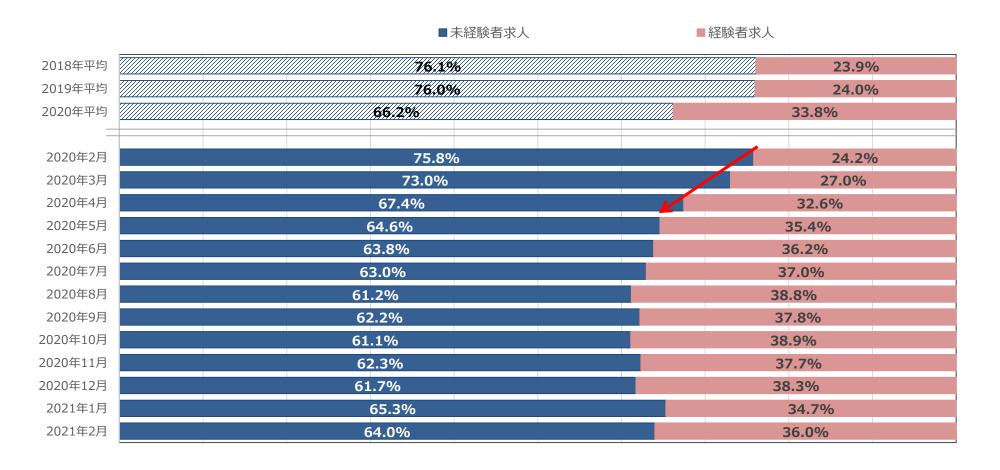
2-7. マイナビ転職では経験者を募集する求人が2~5月にかけて増加した





- マイナビ転職の掲載において、経験者を対象とした求人の割合が2020年の2月~5月で高まり、2020年平均の経験者求人割合も前年と比べて10ポイント近く高まった。
- 経験者求人の増加の勢いは6月以降徐々に落ち着きをみせていることから、経験者募集求人の増加も一段落すると考えられる。

〈平均初年度年収レポート〉 掲載求人の応募条件比率



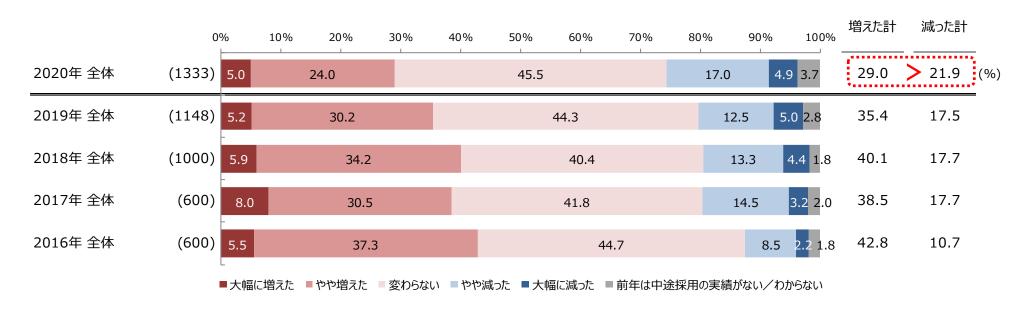
2-8. 採用を実施していた企業の中途採用数は「増えた」が「減った」を上回る





- 中途採用数は、「変わらない」が最も多く、45.5%。「増えた |計が29.0%、「減った |計が21.9%。
- 過年度と比較すると、「増えた」計は減少傾向、「減った」計は増加傾向にあり、2016年から「増えた」計は13.8ポイント減少し、「減った」計は11.2ポイント増加した。

Q.お勤めの会社の直近1年間(2020年)の中途入社社員の採用数は、前年(2019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。



出典:「中途採用状況調査2021年版」

2-9. 採用を実施していた企業の「応募数」「面接数」「採用数」は前年から増加

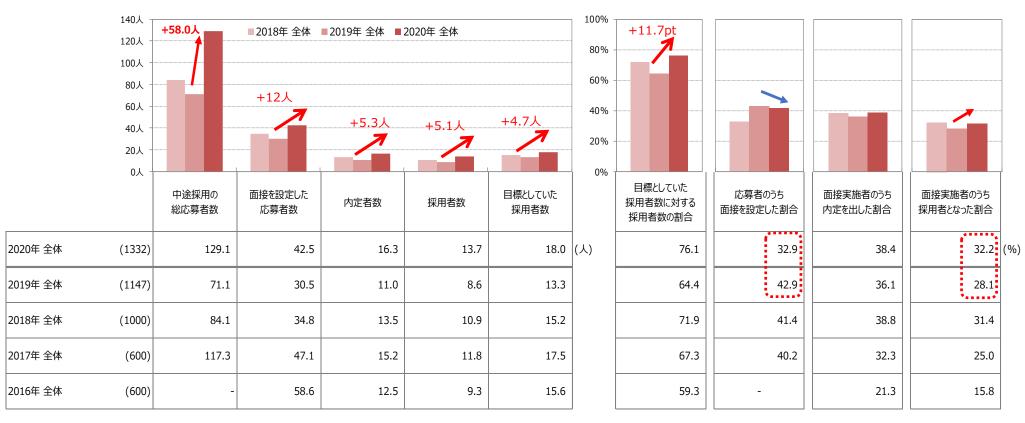




- 中途採用の実績について、「総応募数」の平均人数は129.1人で、前年から58人と大幅に増加。「面接を設定した応募数」では12人の増加、「内定者数」「採用者数」「目標としていた採用者数」も5人程度増加した。
- 「目標としていた採用者数に対する採用者数の割合」は76.1%で、前年64.4%から11.7ポイント増加した。
- 「応募者のうち面接を設定した割合 |は2019年比で10.0ポイント減少「面接実施者のうち採用者となった割合 |は4.1ポイント向上した。応募者を厳選し面接設定を行っていた様子がうかがえる。

O.お勤めの会社の直近1年間(2020年)における中途採用の実績についてお答えください。

【※不良回答を除いて集計】



出典:「中途採用状況調査2021年版」

2-10. 業種、企業規模で差はあるが、採用を実施していた企業は積極的に動いていた

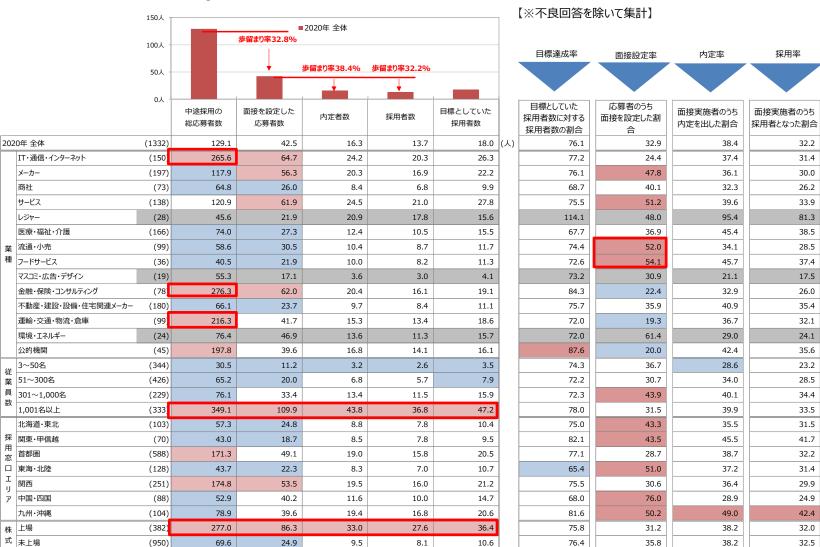


(%)



- 業種別では、IT・通信・インターネット、金融・保険・コンサルティング、運輸・交通・物流・倉庫、従業員数1,001名以上、上場で「総応募者数 」が200人を超える、反対に「フードサービス 」では40.5人となって おり、業界や従業員規模により応募者数の多寡が2極化している様子がうかがえる。
- 総応募数の少なかった「フードサービス」「流通・小売」では「面接設定率」が50%を超えており、全体と比較して20ポイント以上高い。少ない応募者から積極的に面接設定をしていた様子がうかがえる。

O.お勤めの会社の直近1年間(2020年)における中途採用の実績についてお答えください。



■:全体より+10%以上 ■:全体より-10%以下

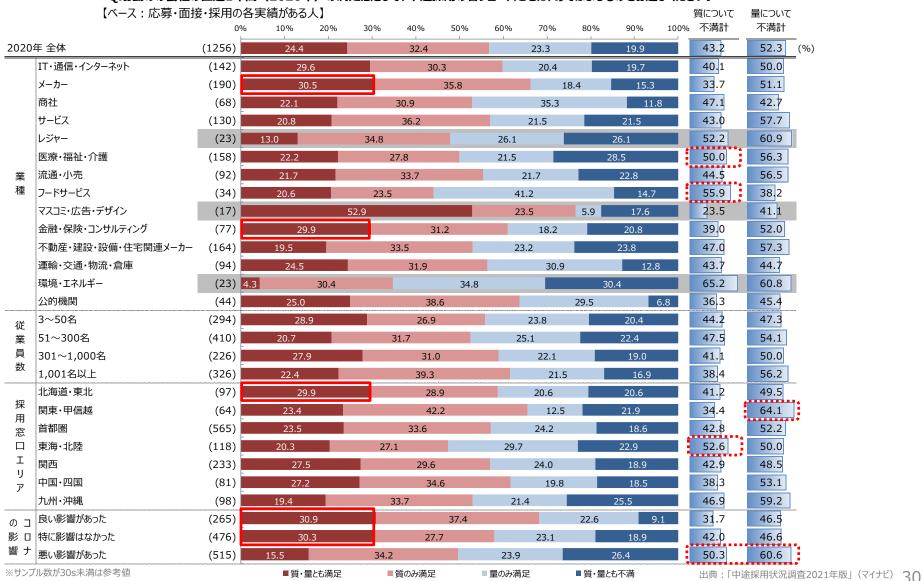
出典:「中途採用状況調査2021年版」(マイナビ) 29

2-11. 採用者に対して「質量ともに満足」が24.4%



- 採用し入社した社員のうち、「質・量とも満足」が高いのは、メーカー(30.5%)、金融・保険・コンサルティング(29.9%) 北海道・東北(29.9%)。
- 「質について不満」計が高いのは、医療・福祉・介護、フードサービス、東海・北陸で5割超、「量について不満」計が高いのは、関東・甲信越で6割超となっている。
- コロナの影響別では、「良い影響があった」「特に影響はなかった」で「質・量とも満足」が3割と高い。一方、「悪い影響があった」で「質について不満」計が5割、「量について不満」計が6割と高い。

O.お勤めの会社の直近1年間(2020年)の満足感として、中途採用の各フェーズごとに、あてはまるものをお選びください。

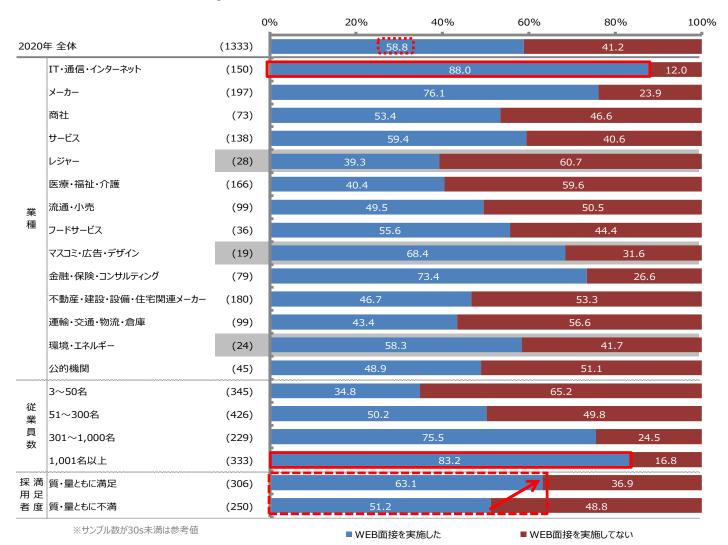






- 全体では58.8%が「WEB面接を実施した」となり、約6割がWEB面接の実施をしていた。
- WEB面接の実施率が高い業界は、IT・通信・インターネット(88.0%)、メーカー(76.1%)、金融・保険・コンサルティング(73.4%)がTOP3。
- 採用者満足度別でみると、「質・量ともに満足(63.1%)」「質・量ともに不満(51.2%)」で、採用者に対する満足度は11.9ポイント差となった。

Q前年(2020年)の面接について、WEB面接を実施しましたか。



2-13. 最もWEB面接が導入されていたのは「1次面接」

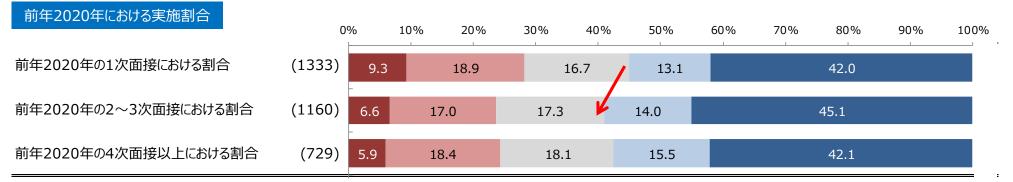




- 1次面接では「100%WEBのみ(非対面) |を含め3割弱がWEB面接を中心に行う傾向、反対に「100%対面のみ |を含め対面中心で行う傾向は5割を超える。
- 2~3次面接は、1次面接以上にWEB面接の実施割合が減少し、対面での面接割合が高くなる。
- 今後の意向も、1次面接と同傾向だが、「WEB50%、対面50%程度の割合」が23.9%に増加している。
- 2020年の面接選考回数別に、今後の意向を見ると、「2020年 面接1回で選考終了グループ は「100%対面 」が67.6%、「2020年 面接4回以上の選考をしたグループ 」では24.6%となり、面接選考の 回数が少ないほど対面での面接が中心となり、反対に回数が多いほどWEB面接の実施割合が高くなる。複数回面接を実施する企業ほど、今後いずれかの過程においてWEB面接を導入する意向が高いよう だ。

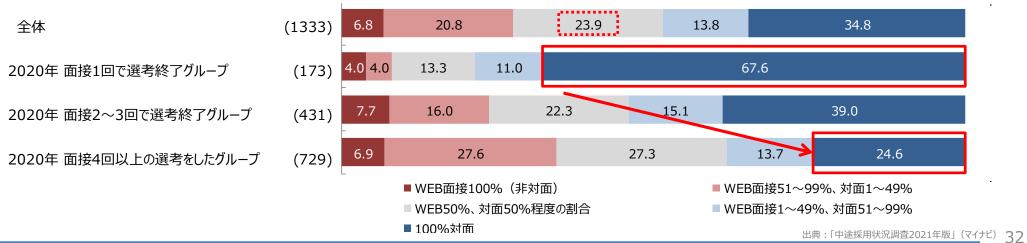
O.前年(2020年)の採用面接について、WEBと対面での面接はどのように行いましたか。また今年2021年はどのようにしようと考えていますか。それぞれお答えください。

【ベース: 各段階の面接を実施した人(2次面接以降を実施していない人はそれぞれ除外)】



今後2021年の面接全体における実施割合意向

※2020年の面接実施回数別に集計し比較している



2-14. WEB面接を実施した企業のほうが採用者の「質に満足」した割合が高い

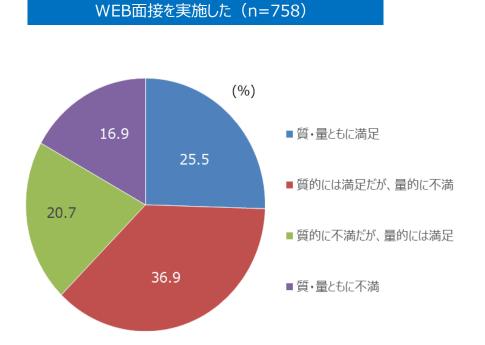




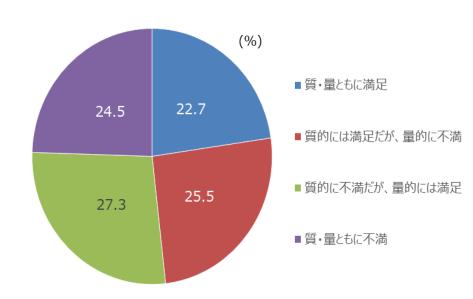
- WEB面接を実施した企業では、採用者の「質に対する満足度計」62.4%、「量に対する満足度計」46.2%。
- 一方、WEB面接を実施していない企業では、採用者の「質に対する満足度計」48.2%、「量に対する満足度計」50.0%となり、WEB面接の実施有無により採用者の質に対する満足度に14.2ポイント差 がある。

Q.お勤めの会社の直近1年間(2020年)の採用し入社した社員の満足感として、あてはまるものをお選びください。

【ベース:2020年に1人でも採用の実績がある人のみで集計】



WEB面接を実施していない(n=498)



2-15. WEB面接を実施した企業のほうが選考期間が長い傾向

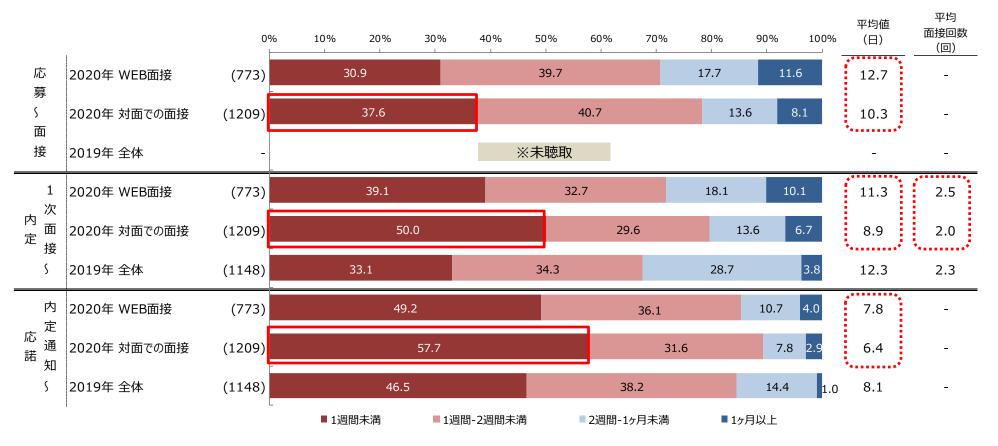




- 1次面接から応諾までの日数は、「WEB面接」に比べ、「対面での面接」のほうが期間が短い。
- 応募~面接は、「WEB面接」が12.7日なのに対し、「対面での面接」は10.3日と、2日短くなっている。
- 1次面接~内定は、「WEB面接」が11.3日なのに対し、「対面での面接」は8.9日と2日短い。面接回数は、「WEB面接」が2.5回、「対面での面接」は2.0回となっている。
- 内定通知~応諾は、「対面での面接」で「1週間未満」が57.7%と高く、平均は6.4日。

O.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、WEBでの面接と対面での面接それぞれお教えください。 また、お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。

【ベース:1次面接においてWEB面接を実施したことがある人/1次面接において対面で面接したことがある人】



2-16. WEB面接を実施した企業のほうが平均面接回数が多い傾向

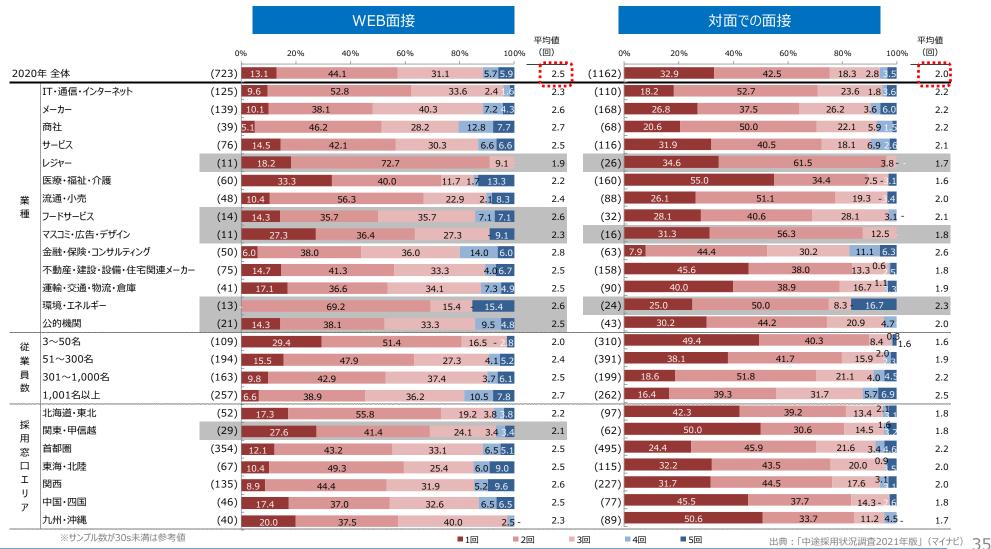


企業

- 応募者1人あたりの平均面接回数は、「WEB面接 | が2.0~2.8回で平均2.5回、「対面での面接 | が1.6~2.5回で平均2.0回となった。
- 前述では、WEB面接を実施した企業は選考基準を厳しくした割合が高かったが、あわせて選考期間も長く、面接回数も多い傾向となった。WEB面接を実施した企業はより時間をかけて慎重に求職者の選 考をしていたことから、採用者に対して「質の満足度」が高かったのではないかと考えられる。

O.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、WEBでの面接と対面での面接それぞれお教えください。 また、お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。

【ベース:1次面接においてWEB面接を実施したことがある人/1次面接において対面を面接したことがある人】



2-17. WEB面接を実施した企業は「面接無断キャンセル率」が減少

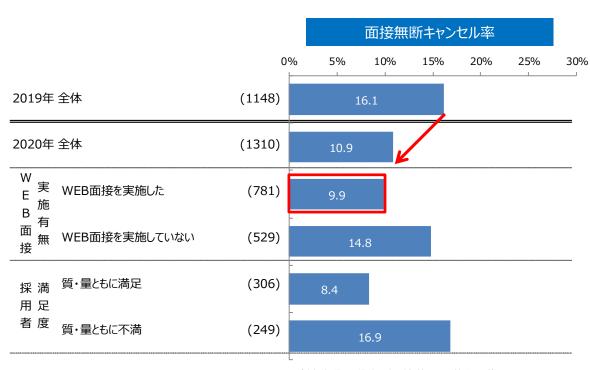


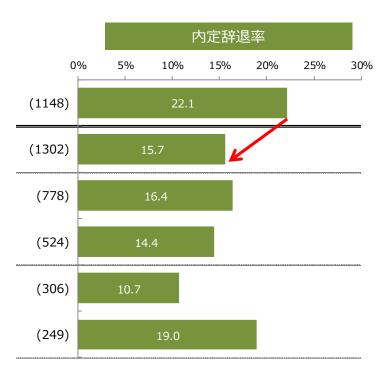


- 2020年の「面接無断キャンセル率」は10.9%と前年2019年比で5.2ポイント減少、「内定辞退率」15.7%と前年2019年比で6.4ポイント減少した。
- 「面接無断キャンセル率」について、WEB面接を実施した企業と、していない企業を比較すると、WEB面接を実施した企業のほうが実施していない企業よりも「面接無断キャンセル率」が低かった。
- 「内定辞退率」については、WEB面接を実施した企業のほうが、実施していない企業よりも「内定辞退率」が高い傾向にあった。

Q.お勤めの会社の直近1年間(2020年)における中途採用の実績についてお答えください。

【ベース:面接設定数1人以上・内定者数1人以上】





(注) 各項目の総数同士を割り算によって算出した値

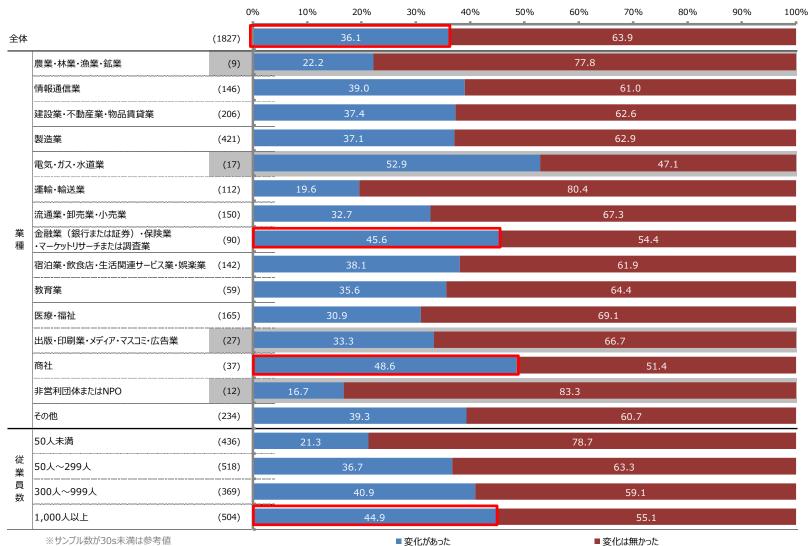
2-18. 新型コロナウイルスの影響で「正社員に求める能力に変化があった」が36.1%





- 新型コロナウイルスの影響で自社の社員(正社員)に求める能力が変化があったかという問に対し、36.1%が「変化があった」と回答している。
- 業種では「商社」(48,6%)や、「金融・保険業」(45,6%)が、従業員規模別では規模の大きな企業ほど変化があった割合が高かった。

Q.新型コロナウイルスの影響で正社員に求める能力に変化がありましたか。



出典:「2020年マイナビ企業人材ニーズ調査」

2-19. 選考基準は経験者採用・未経験者採用ともに「厳しくした」が「甘くした」を上回った





- 中途採用の選考基準は、「経験者採用 |「未経験者採用 |ともに、「厳しくした |が「甘くした |を上回った。
- 業種別では、「経験者採用 | 「未経験者採用 | ともに、フードサービスで「選考基準は前年より厳しくした | 割合が高く、3割を超える。
- 面接手法別では、WEB面接を実施した企業ほど、経験者採用・未経験者採用ともに厳しくした傾向にある。

Q.お勤めの会社の直近1年間(2020年)の選考基準は、前年(2019年)と比較していかがでしたか。「経験者採用」「未経験者採用」それぞれについて、あてはまるものをお選びください。 【ベース: 2019年と2020年の中途採用を比較できる人】



2-20. コロナ禍で厳しくなった選考基準は「仕事の成果」など





- 選考基準を厳しくした理由として、「経験者採用」では、「職務経験」が最も高く76.6%、次いで「ポテンシャル」(60.0%)、「仕事の成果」(49.8%)。
- 過年度と比較すると、「仕事の成果」、「志望動機」、「自己PR」は前年より10ポイント以上増加した。
- 面接手法別では、WEB面接実施企業の経験者採用においては「学歴」「資格」など、情緒的な印象に左右され難い項目を厳しくした傾向にある。
- また未経験者採用では、「自己PR I「仕事の成果 I「学歴 Iの3項目において、WEB面接の実施有無により大きな違いが出ている。

O.お勤めの会社は、以下の採用において選考基準を前年(2019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。

【ベース:「経験者採用」選考基準は前年より厳いした人、もいは「未経験者採用」選考基準は前年より厳いした人】





※2020年 経験者採用計 で降順ソート

※2020年 未経験者採用計 で降順ソート

※「採用者満足度」については、「質・量ともに満足」「質のみ満足」「量のみ満足」「質・量ともに不満」の4項目より、 「質・量ともに満足」「質・量ともに不満」の2項目のみ抜粋し、表記

2-21. 前年と比べて利用サービスは多様化

用足 者 度

質・量ともに不満

(250)

37.2

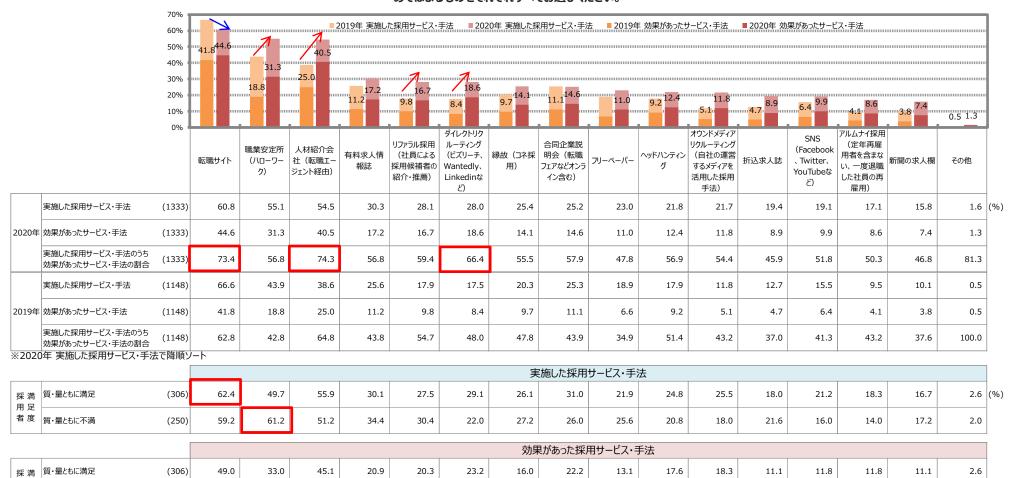
32.4





- 中途採用で実施した採用サービス・手法は、「転職サイト」が最も高く60.8%、次いで「職業安定所」(55.1%)、「人材紹介会社」(54.5%)。過年度と比較すると、「転職サイト」は約6ポイント減少した ものの、「職業安定所」、「人材紹介会社」、「リファラル採用」、「ダイレクトリクルーティング」で10ポイント以上の増加となった。
- 効果があったサービス・手法の割合をみると、「転職サイト」と「人材紹介会社」で7割超、「ダイレクトリクルーティング」で6割超と高い。
- 採用者に「質・量ともに満足」と答えた企業の利用サービスTOPは「転職サイト」で62.4%、「質・量ともに不満」と答えた企業の利用サービスTOPは「職業安定所(ハローワーク)」で61.2%だった。

O.お勤めの会社が直近1年間(2020年)に中途社員を募集する際に利用したサービス・手法の中で、実際に「実施した採用サービス・手法 」と、その中で「効果があったサービス・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。



※「採用者満足度」については、「質・量ともに満足」「質のみ満足」「量のみ満足」「質・量ともに不満」の4項目より、「質・量ともに満足」「質・量ともに不満」の2項目のみ抜粋し、表記している

16.4

15.2

11.6

13.2

11.6

10.0

10.8

8.4

8.4

6.8

36.0

7.2

5.6

1.6

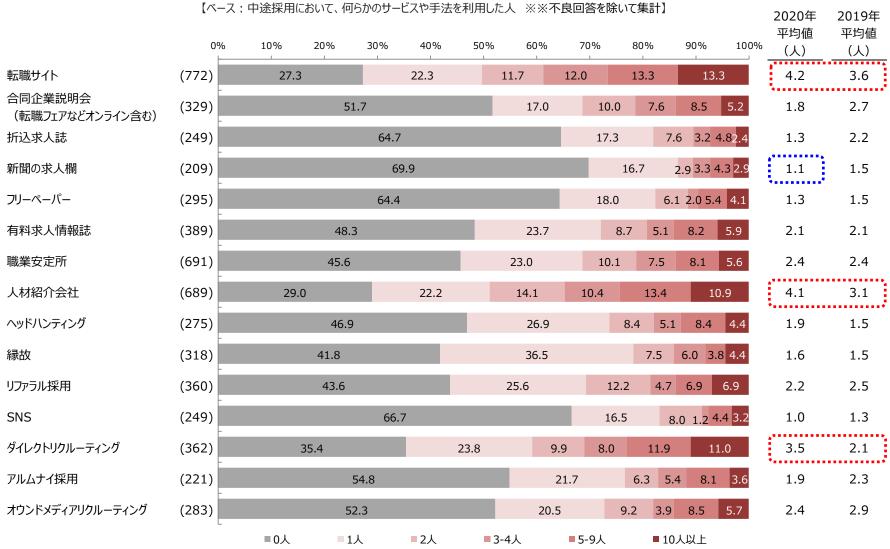
2-22. 募集手法ごとの採用実績は「転職サイト」が最も高く平均4.2人





- 募集する際に利用した手法と採用者数は、「転職サイト」の4.2人が最も多い。次いで、「人材紹介会社」の4.1人で、前年より1.0人の増加。「ダイレクトリクルーティング」は前年より1.4人増加し、3.5人となっ た。
- -方、「新聞の求人欄」からは1.1人と少ない。

Q.お勤めの会社が直近1年間(2020年)に中途社員を募集する際に利用した手法の中で、貴社の採用実績【計● ●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。



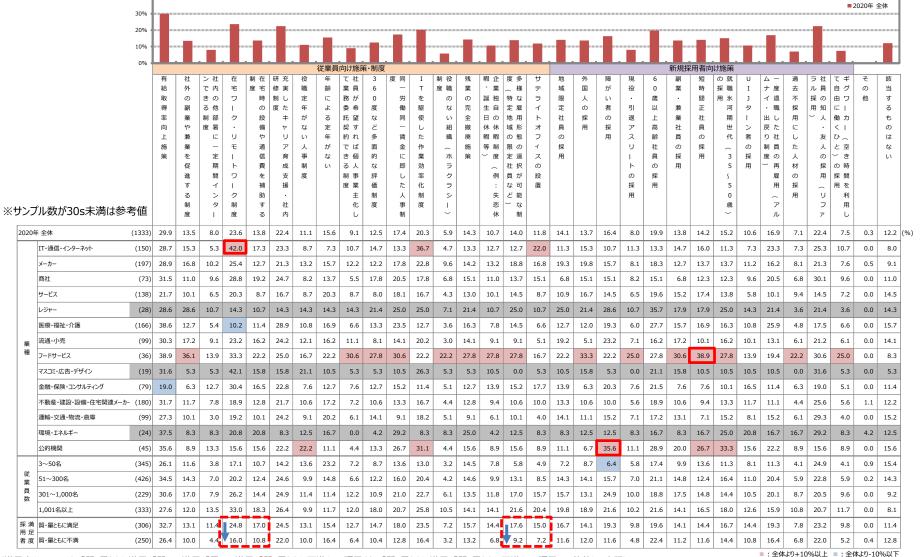
2-23. 採用者に「質・量ともに満足」している企業は「多様な働き方ができる制度」に自信





- 印象アップ効果ががあると思う施策や制度を業種別でみると、フードサービスは割合が高い項目が多く、特に「短時間正社員の採用」では38.9%と高い。IT・通信・インターネットでは「在宅ワーク・リモートワーク 制度」が4割超、公的機関では「障がい者の採用」が3割超となった。
- 採用者満足度別では、質・量ともに満足とする企業では「在宅ワーク・リモートワーク制度」「多様な雇用形態の選択が可能な制度」が、質・量ともに不満とする企業と比較して8ポイント以上高い。

Q.おなたのお勤めの会社において、現在実施している施策や制度の中で求職者から自社の印象アップ効果があると思うものをお選びください。

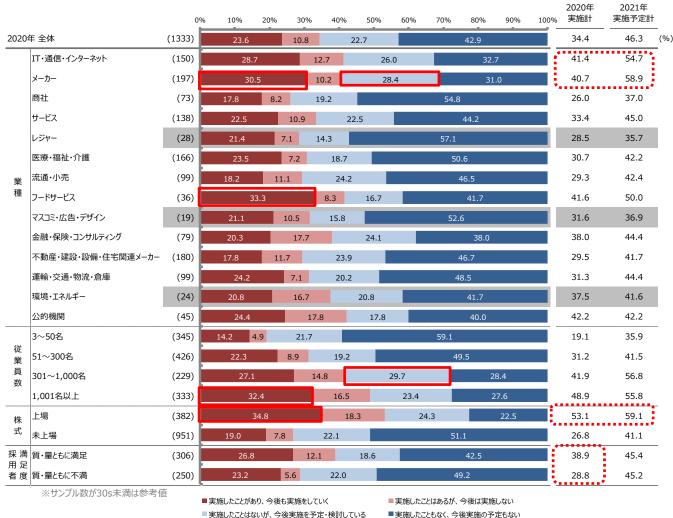


企業



- 2-24. リファレンスチェック(前職調査)を今後実施予定の企業は約半数
- リファレンスチェック(※)の実施有無は、「実施したことがあり、今後も実施していく」が23.6%、「実施したことはないが、今後実施を予定・検討している」が22.7%。「今後実施する予定」計は46.3%で約半 数となった。
- 実施の実績と今後の実施予定・検討ともに高いのは「メーカー」「IT・通信・インターネット」、「上場」となった。
- また、採用者に対して「質・量ともに満足」と答えた企業は、「質・量ともに不満」と答えた企業よりも、リファレンスチェックの実施割合が高かった。 「質・量ともに満足」だった企業では選考手法の多様化が進んでい ると考えられる。

O.あなたがお勤めの会社でリファレンスチェックを行ったことはありますか。あてはまるものをお選びください。



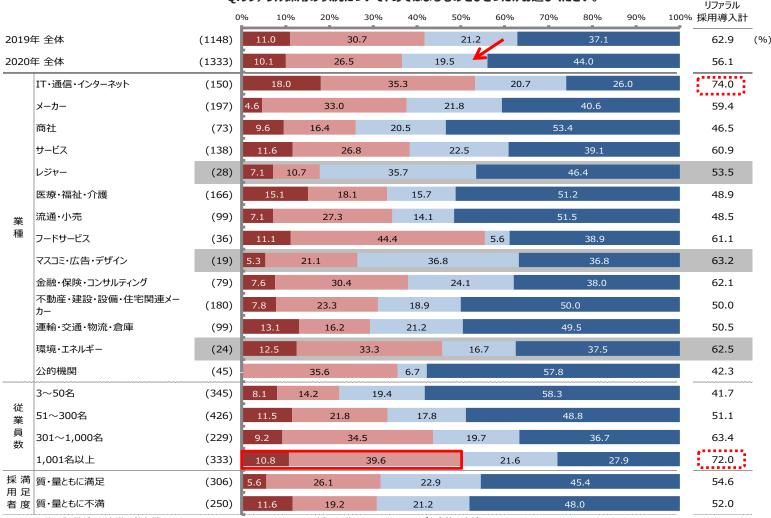
■実施したことはないが、今後実施を予定・検討している

2-25. リファラル採用が最も導入されている業界は「IT・通信・インターネット」





- リファラル採用(※)の導入状況は、「リファラル採用を導入していない」が44.0%で最も多く、次いで「リファラル採用を導入して、インセンティブを金額以外の報酬(人事評価の加点など)で支給している」が 26.5%
- 2019年と比較すると、「リファラル採用導入」計が前年から6.8ポイント減少した。
- 「リファラル採用導入」計をみると、IT・通信・インターネット、従業員数1,001名以上、上場企業で7割を超える。特に上場企業で高く、「リファラル採用を導入して、インセンティブを金額以外の報酬(人事評 価の加点など)で支給している」が5割となった。 Q.リファラル採用の状況について、あてはまるものをひとつだけお選びください。



※サンプル数が30s未満は参考値

■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ない

[※]社員による採用候補者の紹介・推薦をリファラル採用と言う

[■]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

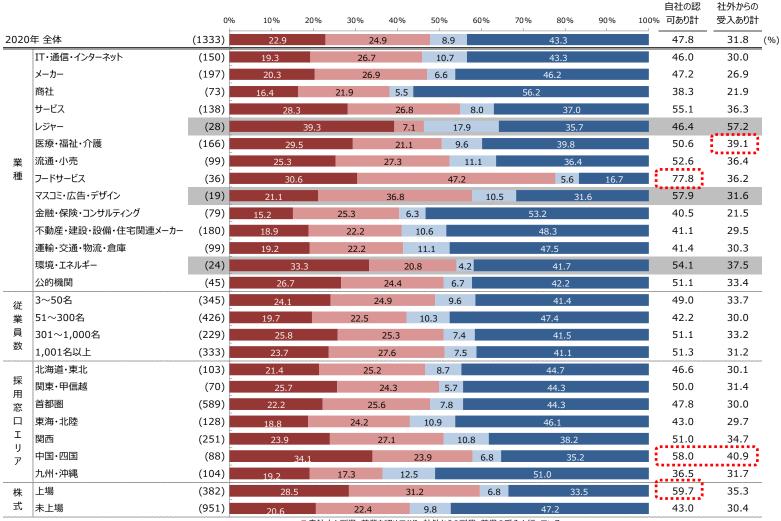
2-26. 副業・兼業制度を自社の社員に認めている割合(自社の認可あり計)が47.8%





- 「副業・兼業 |制度は、「自社の認可あり |計が47.8%で約半数が自社の従業員に対し副業・兼業を認めているが、「社外からの受け入れあり|計は31.8%。
- 「自社の認可あり」、「社外からの受け入れあり」を業種別でみると、フードサービスで、「自社の認可あり」計が77.8%と最も高く、中国・四国、上場企業でも6割弱と高い。中国・四国は、「社外からの受け入れ あり」計も4割超。医療・福祉・介護も「社外からの受け入れあり」計が4割弱と高い。

O.お勤めの会社での「副業・兼業」制度について、あてはまるものを一つお選びください。



※サンプル数が30s未満は参考値

- ■自社内も副業・兼業を認めており、社外からの副業・兼業の受入も行っている
- 自社内の副業・兼業は認めているが、社外からの副業・兼業の受入は行っていない
- 自社内の副業・兼業は認めていないが、社外からの副業・兼業の受入は行っている
- ■自社内の副業・兼業は認めておらず、社外からの副業・兼業の受入も行っていない

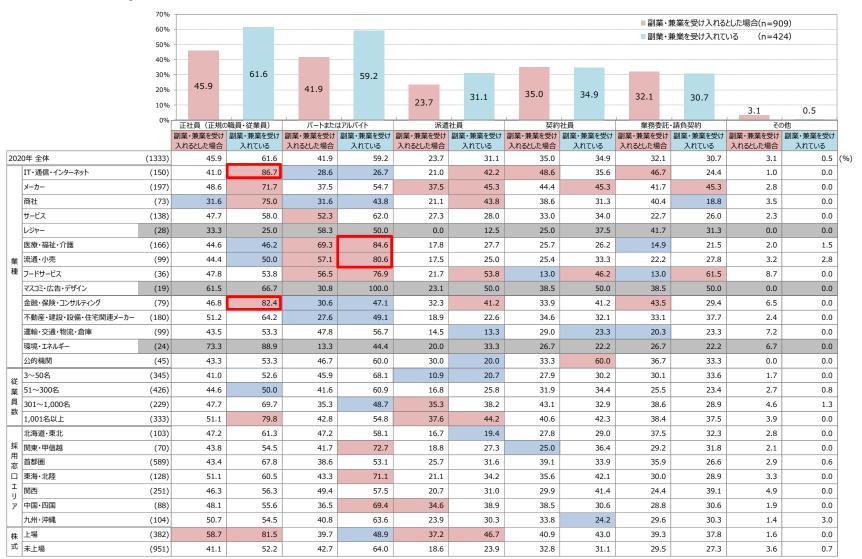
2-27. 社外からの副業・兼業社員を受け入れているのは「正社員」が61.6%





- 社外からの副業・兼業社員を受け入れている雇用形態は、「正社員」が61.6%で最も高く、次いで「パートまたはアルバイト」が59.2%。
- 「IT・通信・インターンット」「金融・保険・コンサルティング」では正社員での受け入れが8割超、「医療・福祉・介護」「流通・小売」ではパートまたはアルバイトでの受け入れが8割超と高い。

O.社外から副業・兼業社員の受け入れをするとした場合の雇用形態、実際に受け入れている雇用形態をいくつでもお答えください。



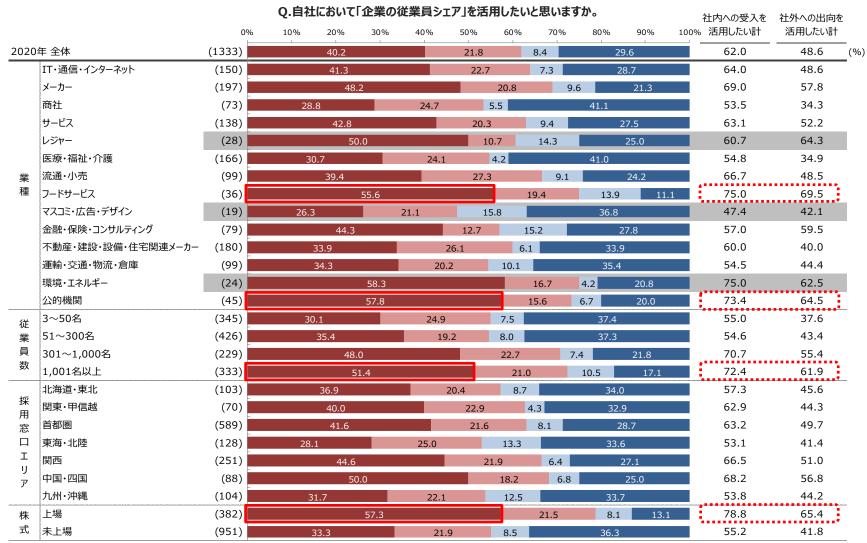
※サンプル数が30s未満は参考値

2-28. 企業の従業員シェア「受け入れ及び出向どちらも活用したい」が40.2%





- 企業の従業員シェアを「受け入れおよび出向どちらも活用したい」が高い業種は「公的機関」で57.8%、「フードサービス」で55.6%。
- 従業員数別では「1,001名以上」で51.4%、株式別では「上場企業」で57.3%となった。



※サンプル数が30s未満は参考値

■社員の受入れ及び出向どちらも活用したい

■社員の受入れは活用したいが、出向は活用したいと思わない

■ 社員の受入れ及び出向どちらも活用したくない

[■] 社員の出向は活用したいが、受入れは活用したいと思わない





「受け入れ」「出向」どちらも活用したい

【自社の人材に「不足感」を持つ人事担当】

- <u>・「効率が良く経済的」</u> (商社、従業員規模301~1,000名)
- <u>・「自社の社員も希望すれば、他業種へ勉強のために出向することも検討したい」</u>

(商社、従業員規模51~300名)

<u>・「相乗効果がある。出向した社員が多くの学びを持ち帰ってくれる。また来てくれた人達から学ぶことが多くある</u>」

(サービス、従業員規模51~300名)

- <u>・「スキルの高い人材の確保につながるのではないか、と考えているから」</u> (IT・通信・インターネット、従業員規模51~300名)
- <u>・「これからの時代にあっている」</u> (サービス、従業員規模51~300名)

【自社の人材に「余剰感」「充足感」を持つ人事担当】

- ・「能力の高い人材であれば、多様な形で受け入れたいから」 (メーカー、従業員規模1,001名以上)
- <u>・「やりたい事を積極的にさせてあげたい、新しい風を入れて、仕事の効</u>率化をはかりたい」

(IT・通信・インターネット、従業員規模3~50名)

「雇用の流動化を図りたい」(フードサービス、従業員規模1,001名以上)

「受け入れ」「出向」どちらも活用したくない

【自社の人材に「不足感」を持つ人事担当】

- ・「こういう流動性は認めたくない」 (マスコミ・広告・デザイン、従業員規模1,001名以上)
- ·「社員間の身分の違いを設けたくない」

(不動産・建設・設備・住宅関連メーカー、従業員規模3~50名)

・「採用する意図は企業文化の醸造もある、シェア≒お手伝いさんを求めていないから」

(マスコミ・広告・デザイン、従業員規模3~50名)

- ・「帰属意識低下と情報漏洩リスク」 (IT・通信・インターネット、従業員規模51~300名)
- ・「継続して働ける人を雇用したい」(医療・福祉・介護、従業員規模51~300名)

【自社の人材に「余剰感」「充足感」を持つ人事担当】

- ・「自社のデータの漏洩などのセキュリティ面で不安がある」 (運輸・交通・物流・倉庫、従業員規模1,001名以上)
- ・「責任の所在があいまいになりそうだから」 (医療・福祉・介護、従業員規模51~300名)
- ・「自社の品質の低下を懸念」 (金融・保険・コンサルティング、従業員規模3~50名)



第3部. 転職者の動向

- 3-1. 3部まとめ
- 3-2. 新型コロナウイルスの影響で「転職に積極的になった」計は4割弱
- 3-3. 転職活動を始めた理由で「非自発的理由」が上位に(単一回答)
- 3-4. 認知・利用のいずれの段階でも、「転職サイト」が最も高いスコアに
- 3-5. コロナ禍でも「転職関連サービスに求めたこと」に変化は見られなかった
- 3-6. 求職者一人当たりの求人閲覧数や応募数は増加、内定獲得率は減少
- 3-7. 正社員転職率は減少
- 3-8. 勤務場所の選択肢を増やす支援は応募ヘプラスの影響をもたらす
- 3-9. コロナ禍でも「選考で入社決定に強く影響したこと」に変化は見られなかった
- 3-10. 入社を決めた理由トップは「希望の勤務地である」
- 3-11. WEB面接の経験率は前年の2倍以上に
- 3-12. WEB面接で受験意欲が高まる理由は「面接会場に行く必要がないから」
- 3-13. 転職後の変化は「仕事に取組みやすくなった」「職場環境が良くなった」が高い
- 3-14. 転職による居住地変化(コロナの影響も含む)は若年層に多く見られた
- 3-15. 異業界への転職率が最も高かったのは「フードサービス」

- 3-16. 異職種への転職率が最も高かったのは「販売・フード・アミューズメント」
- 3-17. 3年連続で「転職して年収が上がった」の割合が高い。
- 3-18. 前職と比較した現職の満足度は『仕事内容』の項目で最も高い。
- 3-19. コロナ禍でも「仕事のやりがい」に大きな変化は見られなかった
- 3-20. 転職後、仕事への満足度が上がった人のほうが在宅勤務を実施している。
- 3-21. 転職後仕事の満足度が上がった人は、「自分の経験、資格を活かしたい」傾向
- 3-22. 「転職は前向きな行動である」に肯定的な意見が7割弱
- 3-23. 転職して仕事の満足度が上がった人は、自己評価が高い傾向
- 3-24. リファラル採用の紹介経験があるのは3割強
- 3-25. 転職回数「1回」が3割弱と最も多い





	3部: 求職者の動向
コロナの影響	「転職に積極的(やや含む)」が36.9%で、転職活動を行う要因に。(P.51)
求職者数	有効求職者数は増加。 (P.13) 転職活動を始めた理由には「非自発的理由」が上位に。 (P.52)
応募状況	求職者一人当たりの求人閲覧数や応募数は増加。(P.55)
企業選択基準	上位項目に大きな変化ないが、コロナ関連を中心に基準が多様化する傾向(P.57~59)
内定状況	求職者の「面接数を受けた中で内定を得た割合」は減少。 (P.55) その結果、転職率も前年を下回る。 (P.56)
WEB面接	WEB面接の経験割合は前年の2倍以上に増加。 若い世代ほどWEB面接実施企業への受験意欲は高まる傾向。 (P.60)
転職後の仕事満足度	「満足している」48.5%、「満足していない」が14.9%だった。 (P.62)
副業兼業	「副業を始めたい」と回答したのは60.5%。男女ともに20~30代は副業に意欲的な傾向にあった。(P.71)
リファラル採用	リファラル採用の紹介経験があるのは3割強。男性20代~30代や営業職で、紹介経験者が多い。 (P.73)

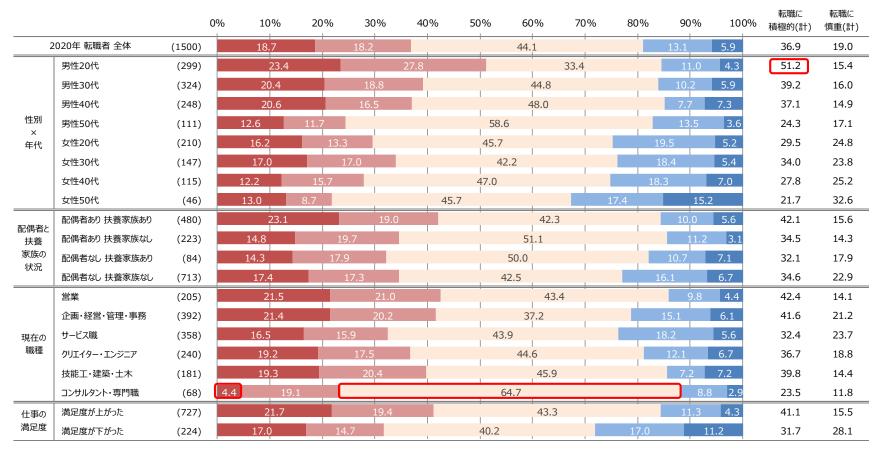
3-2. 新型コロナウイルスの影響で「転職に積極的になった」計は4割弱





- 新型コロナウイルスの影響で「転職に積極的になった |計は4割弱、一方で「転職に慎重になった |計は2割弱となった。
- 男性20代では「転職に積極的になった」計が半数を超えた。
- 職種別にみると、『コンサルタント・専門職』は「転職に積極的になった」が1割未満と他の職種より顕著に低く、「影響はなかった」が6割強と他の職種より顕著に高い。

O. 転職活動を始めるにあたり、新型コロナウイルスはどのように影響しましたか。



■ 転職に積極的になった ■ やや転職に積極的になった 影響はなかった ■ やや転職に慎重になった ■ 転職に慎重になった

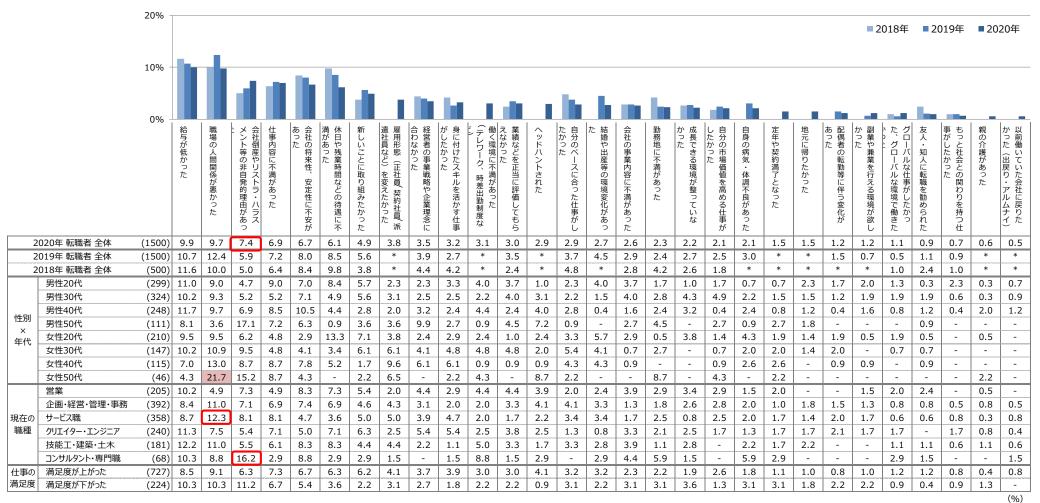
3-3. 転職活動を始めた理由で「非自発的理由」が上位に(単一回答)





- 最もあてはまる転職活動を始めた理由では「給与が低かった」が最も多くなり、次いで2019年に最多だった「職場の人間関係が悪かった」が挙げられた。
- 「会社倒産やリストラ・ハラスメントなどの非自発的理由があった」も多く挙げられており、コロナ禍による雇用情勢の悪化が影響している可能性がある。
- 職種別では、『サービス職』においては「職場の人間関係が悪かった」、『コンサルタント・専門職』では「会社倒産やリストラ・ハラスメントなどの非自発的理由があった」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

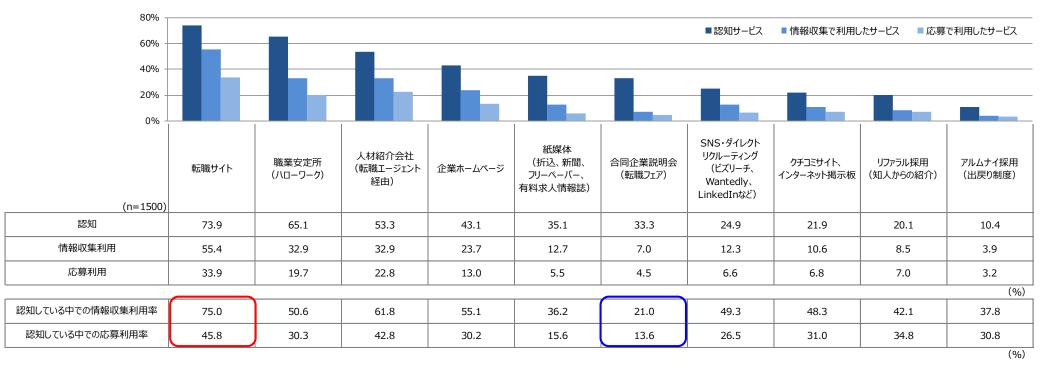
3-4. 認知・利用のいずれの段階でも、「転職サイト」が最も高いスコアに





- 認知・利用のいずれの段階でも、「転職サイト」が最も高いスコアとなった。
- 認知している中での利用率においても、『情報収取利用』『応募利用』ともに「転職サイト」が高い。一方、「転職フェア」は低い。
- 仕事の満足度が上がった求職者のグループは総じて様々なサービス・手法を利用して多面的に情報集及び応募を行っている様子がうかがえる。

Q. 直近の転職で、あなたが知っていたサービス・手法と、利用したサービス・手法をすべてお選びください。



情報収集利用段階

仕事の満足度上がった	56.9%	32.2%	34.5%	26.5%	13.5%	8.7%	13.9%	12.9%	10.9%	5.4%
仕事の満足度下がった	47.3%	33.0%	29.5%	18.8%	11.6%	5.8%	10.3%	8.5%	6.7%	1.8%

応募利用

仕事の満足度上がった	46.4%	24.1%	30.1%	16.1%	7.7%	6.7%	10.3%	9.1%	9.6%	4.1%
仕事の満足度下がった	39.7%	27.2%	26.8%	13.4%	4.0%	4.0%	7.1%	4.0%	6.7%	2.2%

(96)

3-5. コロナ禍でも「転職関連サービスに求めたこと」に変化は見られなかった





● 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。上位項目は前年と同様である。

O. 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。 60% ■2018年 ■2019年 ■2020年 40% 20% 公開してい! 分かる 戦場のリアル わかる動画で職場の雰囲気 が充実 選考通 できる こ 分がい マッ 費用がかからない 求 情報 自分 時間 企業 知名度がある、 お勧 しっ 第三者の意見が得られる 自分の市場価値が 自己分析ができる 特定の業界に特化して 相談ができる 直接会わずにネッ 人数が多 りやす (からオファ 通過の かりし が詳細である のペ め企業の情報が届 チングシステ Ê 手間がかか すい ースで活動できる ない求 て 対面で相談が 、見やす ため ※転職関連サービス利用ベース な声 いる 大手であ 般向けには ற 2らない -が届く ñ 上で 評価が Ú١ かる が いる 2020年 転職者 全体 (1335)44.5 39.1 38.7 31.2 28.8 26.4 22.7 20.3 19.5 19.0 18.8 18.2 15.9 14.9 14.6 14.4 13.9 12.6 12.2 7.4 2019年 転職者 全体 (1289)46.9 39.5 38.0 29.4 31.9 28.2 21.6 19.1 16.5 18.1 15.9 15.9 12.9 12.1 14.1 13.3 12.6 11.2 9.8 2018年 転職者 全体 (412)44.9 41.7 40.5 26.9 29.4 33.5 21.4 18.4 14.3 17.7 17.5 13.6 12.1 12.6 13.1 14.3 13.8 10.7 9.5 (267)29.2 33.0 25.8 18.4 19.5 18.7 19.5 20.6 19.9 16.5 17.6 15.4 17.2 13.5 12.7 7.9 男性20代 40.1 21.0 16.5 16.5 男性30代 (294)37.4 35.4 27.2 20.4 23.5 16.0 19.0 13.3 16.0 9.9 36.4 31.0 30.6 25.9 26.2 20.1 20.7 22.4 16.7 20.7 男性40代 (213)49.3 37.6 39.9 31.5 26.3 24.9 17.8 22.5 16.9 17.4 16.4 16.9 8.9 11.3 16.4 8.9 13.1 10.3 9.4 男性50代 (99)25.3 7.1 18.2 14.1 7.1 4.0 51.5 39.4 33.3 19.2 22.2 24.2 13.1 22.2 12.1 12.1 20.2 9.1 8.1 11.1(189) 女性20代 45.5 43.4 46.0 37.0 41.3 31.2 21.7 25.4 23.3 20.6 25.9 15.9 14.8 18.5 13.8 9.5 14.3 13.2 12.2 7.4 女性30代 (130)46.9 50.8 48.5 35.4 35.4 25.4 19.2 20.8 17.7 15.4 13.8 16.2 6.9 13.8 9.2 10.0 12.3 11.5 12.3 3.1 女性40代 (103)48.5 52.4 40.8 36.9 25.2 17.5 11.7 19.4 18.4 10.7 12.6 12.6 6.8 3.9 35.0 34.0 14.6 13.6 13.6 11.7 7.5 女性50代 (40)60.0 47.5 27.5 32.5 17.5 37.5 12.5 7.5 10.0 25.0 2.5 17.5 10.0 12.5 10.0 17.5 12.5 15.0 営業 (178)34.3 32.6 34.8 33.1 24.7 20.8 21.3 21.3 19.7 19.7 21.9 20.2 21.9 17.4 16.9 14.6 16.3 10.7 15.7 6.2 企画·経営·管理·事務 (356)45.5 39.9 39.9 31.7 27.8 27.8 27.5 22.2 19.9 18.5 21.1 18.3 17.1 16.9 15.7 13.5 14.9 9.3 13.5 7.9 サービス職 15.7 6.5 現在の (306)45.1 40.8 37.6 30.7 32.4 26.8 17.6 17.3 18.0 14.1 16.0 13.1 14.1 10.1 14.7 9.8 11.1 11.4 クリエイター・エンジニア (223)49.8 38.6 40.8 34.1 33.6 25.1 29.1 22.4 26.5 22.0 25.6 17.5 20.6 17.5 20.2 17.0 18.4 19.7 14.8 9.9 技能工·建築·土木 (162)47.5 41.4 37.7 27.8 19.1 22.2 14.8 17.3 12.3 22.2 9.3 9.9 13.0 11.1 5.6 8.6 8.0 28.4 24.1 12.3 コンサルタント・専門職 (64)40.6 42.2 39.1 26.6 25.0 28.1 25.0 15.6 21.9 21.9 21.9 18.8 14.1 17.2 15.6 12.5 15.6 26.6 14.1 7.8 満足度が上がった (652)42.9 41.7 39.1 35.0 29.0 27.8 24.7 20.2 20.2 19.5 19.9 21.8 17.0 16.0 17.8 14.4 15.6 14.0 13.5 9.0 満足度 満足度が下がった (194)47.9 39.7 31.4 27.3 34.0 23.7 21.1 18.6 19.6 19.1 16.0 13.9 11.3 15.5 12.4 16.5 9.8 12.4 11.9 5.7

(%)

■:全体より+10pt以上
■:全体より-10pt以下

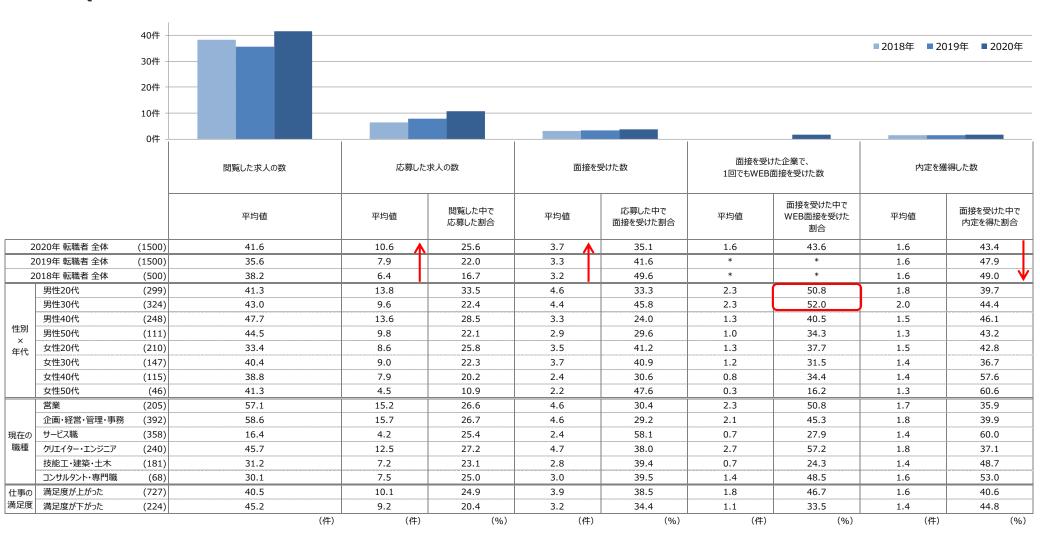
転職者

3-6. 求職者一人当たりの求人閲覧数や応募数は増加、内定獲得率は減少



- 閲覧した求人の数は平均41.6件、応募した求人の件数は平均10.6件(閲覧した求人数の3割弱)、面接を受けた数3.7件(応募した求人数の3割強)といずれも2019年と比較して増加した。
- WFB面接を受けた数は平均1.6件で、面接の中でのWFB面接の割合は43.6%となった。男性20代~30代では面接の中でのWFB面接の割合も半数を超えた。職種別にみると、『クリエイター・エンジニア』 では面接の中のWEB面接の割合が57.2%となった。
- 内定を獲得した数は平均1,6件(面接を受けた数の4割強)で、過去3年間で変わりない。前述の通り応募した求人の数、面接を受けた数は増加しており、転職活動で内定を得づらい状況だったことがうか がえる。

O、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」「面接を受けた企業で、1回でもWEB面接を受けた数」「内定を獲得した数」をお答えください。



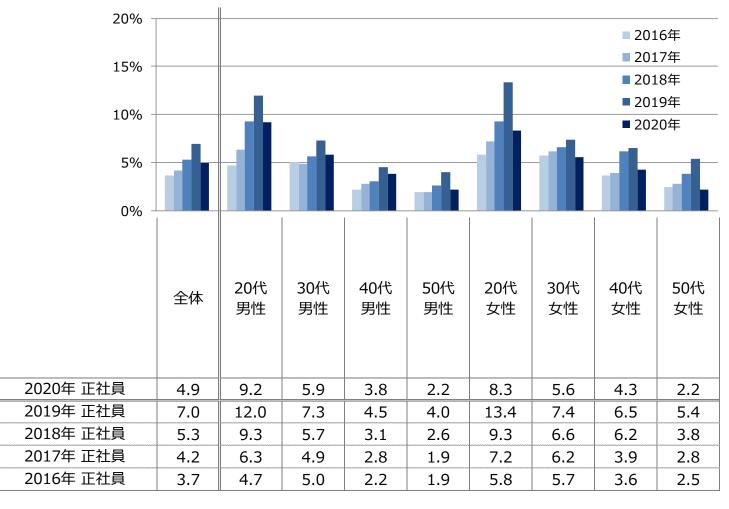




- 転職率は4.9%。2016年から2019年までは増加傾向にあったが、2020年は減少に転じて概ね2018年と同水準となった。
- 2019年と比べて減少が目立つのは20代男女で、特に女性は5.1ポイントの減少となった。P.51の「転職活動におけるコロナの影響」においては、特に20代(転職者)で、コロナ禍で転職に積極的になってい るが、実際に転職をした割合は前年より減少している。

(※) 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

O. 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。



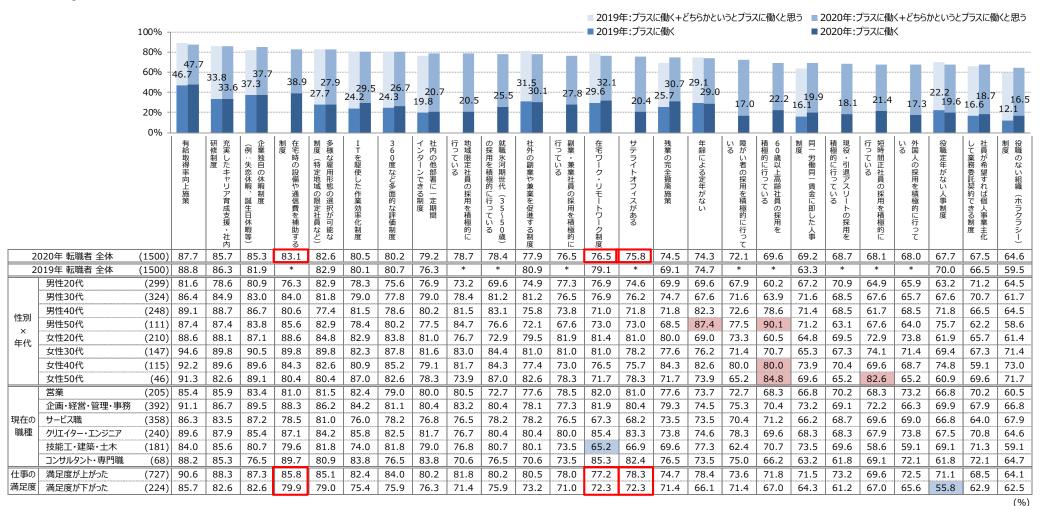
3-8. 勤務場所の選択肢を増やす支援は応募ヘプラスの影響をもたらす





- 応募にプラスに影響する施策・制度としては「有給取得向上施策」が最も高い。『プラスに働く』のみに絞っても、「有給取得向上施策」は半数近くに上る。次いで「充実したキャリア育成支援・社内研修制度 | 「企業独自の休暇制度」が挙げられた
- 「在宅時の設備や通信費を補助する制度」も8割を超え、「在宅ワーク・リモートワーク制度」「サテライトオフィスがある」と併せて、勤務場所の選択肢を増やす支援は応募ヘプラスの影響をもたらすといえる。
- また今年新たに加えた「地域限定社員の積極採用」や「就職氷河期世代の積極採用」「障がい者・高齢者の積極採用」など、求職者は企業の多様性を受け入れる採用姿勢を評価する傾向がみられる。

O. 転職希望先に応募する際、以下のような施策や制度があった場合、応募にどのように影響しますか。直近の転職活動に限らずお考えいただき、あてはまるものをそれぞれお選びください。



■:全体より+10pt以上
■:全体より-10pt以下

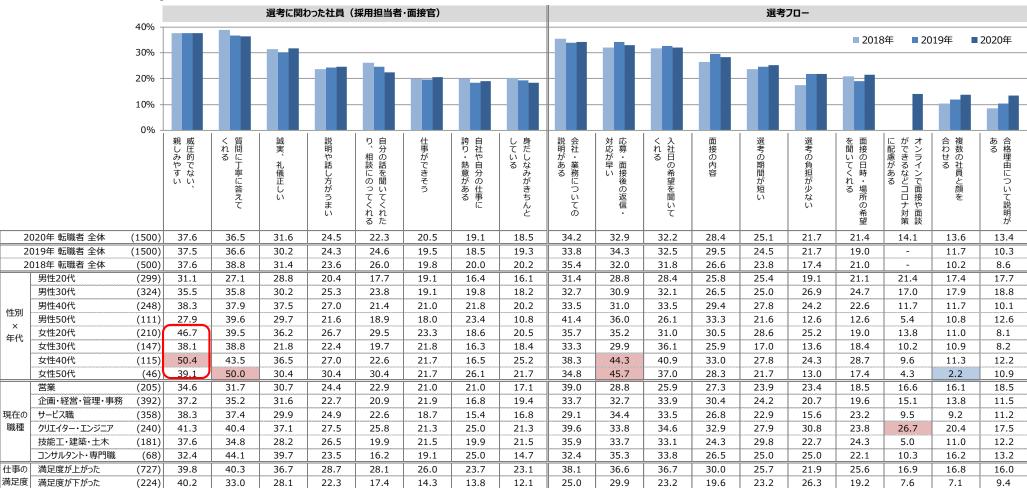
3-9. コロナ禍でも「選考で入社決定に強く影響したこと」に変化は見られなかった





- 入社決定に強く影響したことは、選考に関わった社員では「威圧的でない、親しみやすい」「質問に丁寧に答えてくれる」が並んだ。選考フローでは「会社・業務についての説明がある」「応募・面接後の返信・対 応が早い」「入社日の希望を聞いてくれる」が並んだ。多少のスコアの動きはあるが、この3年間の傾向は大きく変わらない。
- 女性からは「威圧的でない、親しみやすい」が男性よりも多く挙げられた。

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。



■:全体より+10pt以上 ■:全体より-10pt以下

(%)

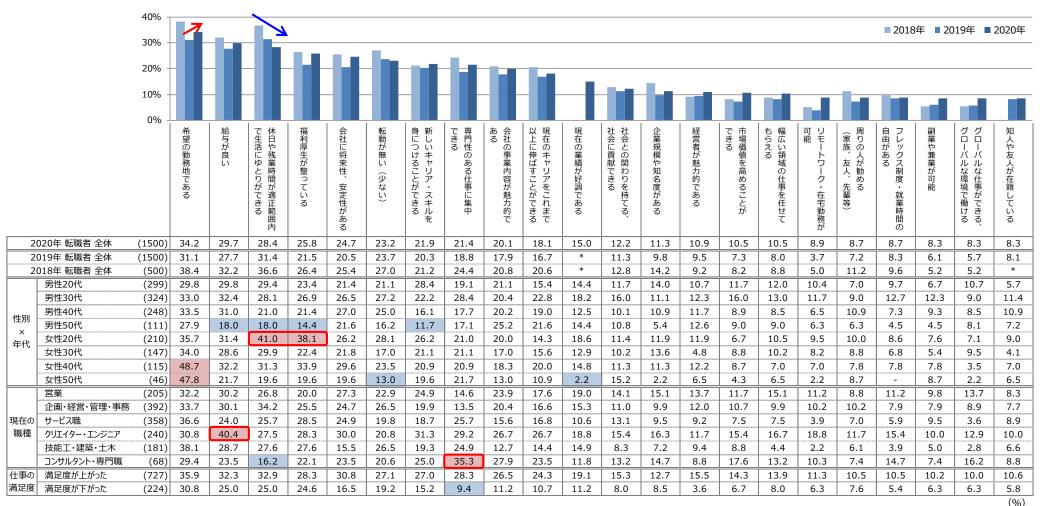
3-10. 入社を決めた理由トップは「希望の勤務地である」





- 入社を決めた理由は、「希望の勤務地である」「給与が良い」「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」の順に高い。「希望の勤務地である」は前年から3.1ポイント伸びた。一方、「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、この3年でスコアが右肩下がり
- 女性20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」「福利厚生が整っている」が高く、環境や制度を重視する傾向が強い。
- 職種別にみると、『クリエイター・エンジニア』では「給与が高い」、『コンサルタント・専門職』では「専門性の高い仕事に集中できる」が高い。

O. 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。



■:全体より+10pt以上
■:全体より-10pt以下

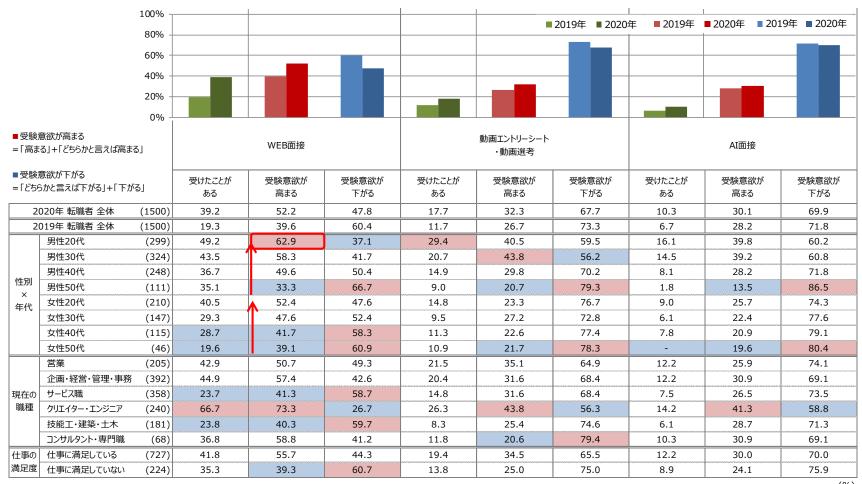
3-11. WEB面接の経験率は前年の2倍以上に





- 新しい面接・選考手法の受験経験としては「WEB面接 |は4割弱、「動画エントリシート・動画選考 |は2割弱、「AI面接 |は1割となった。「WEB面接 |は前年比2倍以上の経験率となった。
- "動画エントリシート・動画選考""AI面接"では「受験意欲が高まる」は3割程度に留まった。一方、"WEB面接"は「受験意欲が高まる」が半数を超え、他の手法よりもやや前向きに捉えられている。特に20代 男性では「受験意欲が高まる」が6割強にのぼった。

O. 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。 O. 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。



(%)

■:全体より+10%以上 ■:全体より-10%以下

3-12. WEB面接で受験意欲が高まる理由は「面接会場に行く必要がないから」





- WEB面接で受験意欲が高まる理由としては、「面接会場に行く必要がないから」「交通費の負担がないから」「コロナ対策になるから」が3割を超えた。
- 女性20代・40代では特に「コロナ対策になるから」が高い。

Q. WEB面接(インターネットを介してリアルタイムで行う面接)での受験意欲への影響の程度について 【受験意欲が高まる/どちらかと言えば受験意欲が高まる】とお答えになった理由としてあてはまるものを3つまでお選びください



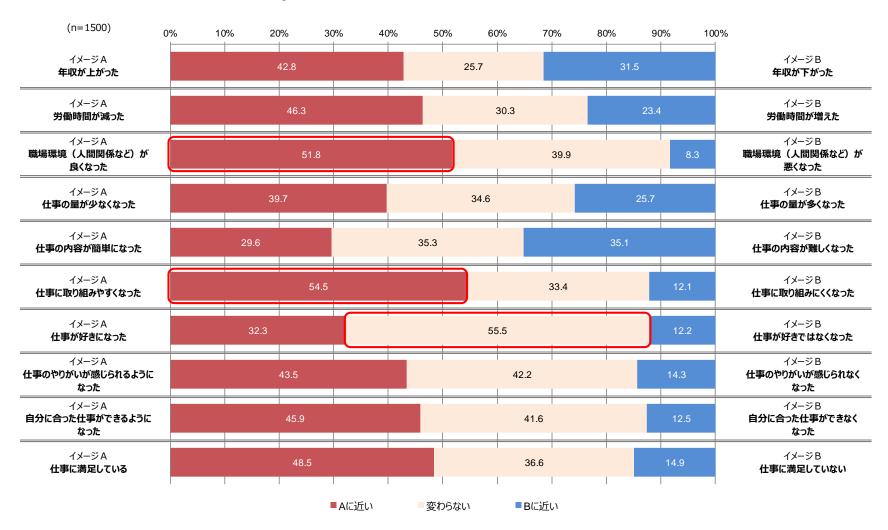
(%)





- 転職後の変化としては、「仕事に取組みやすくなった」「職場環境が良くなった」が高く挙げられた。
- ◆ 仕事へ好意度は転職後も「変わらない」とする人が半数を超える。

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。



3-14. 転職による居住地変化(コロナの影響も含む)は若年層に多く見られた





- 転職先に合わせて転居した割合は、全体で2割。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。
- コロナ影響で転居経験した割合は全体で3割弱。こちらも男女ともに若年層ほど転居を検討する傾向にあった。

O. 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。



■転職に合わせて転居(計) ■ 転職に関係なく転居した(計) ■ 転居はしていない (計)

- ・コロナ影響で転居検討(計):コロナの影響を受けて転居を検討し、転職に合わせて転居した/コロナの影響を受けて転居を検討し、転職に関係なく転居した/コロナの影響を受けて転居を検討し、転居はしていないの合計
- ・コロナ影響で転居不検討(計):コロナの影響では転居を検討せず、転職に合わせて転居した/コロナの影響では転居を検討せず、転職に関係なく転居した/コロナの影響では転居を検討せず、転居はしていないの合計
- ・ 転職に合わせて転居(計):コロナの影響を受けて転居を検討し、転職に合わせて転居した/コロナの影響では転居を検討せず、転職に合わせて転居したの合計
- ・ 転職に関係なく転居した (計): コロナの影響を受けて転居を検討し、転職に関係なく転居した/コロナの影響では転居を検討せず、転職に関係なく転居したの合計
- ・ 転居はしていない(計):コロナの影響を受けて転居を検討し、転居はしていない/コロナの影響では転居を検討せず、転居はしていないの合計

3-15. 異業界への転職率が最も高かったのは「フードサービス」

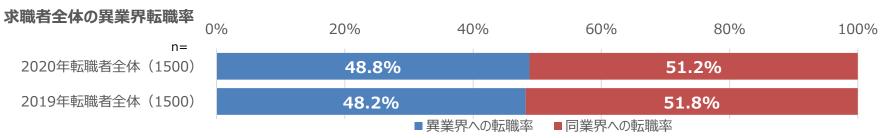




- 2020年転職者全体の異業界への転職率はほぼ半数で48.8%。
- 同業界への転職が最も多かったのは「医療・福祉・介護」で82.7%、次いで「IT・通信インターネット」で67.0%、「運輸・交通・物流・倉庫」で53.2%だった。
- 同業界への転職率が最も低かったのは「フードサービス」で17.6%、次いで「生活関連」で20.0%、「商社」で25.0%と、これらの業界は異業界への転職率が高い。(回答者30人以下の業界を除く)

				現職																
		n=	IT・通信・ インター ネット	機械·電 気·電子	素材	住宅関連メーカー	生活関連	商社	サービス	レジヤー	医療·福祉·介護	流通·小 売	フードサー ビス	マスコミ・ 広告・デザ イン	金融·保 険	コンサルティング	不動産・ 建設・設 備	運輸·交 通·物流· 倉庫	環境・エネ ルギー	公的機関
	IT・通信・インターネット	(194)	67.0	7.2	1.0	0.5	0.5	2.1	5.2	-	5.2	2.1	0.5	0.5	1.5	2.1	1.5	1.0	0.5	0.5
-	機械・電気・電子	(167)	7.2	45.5	12.6	5.4	1.8	3.0	3.0	0.6	1.8	1.8	1.2	1.2	0.6	0.6	4.8	2.4	2.4	-
·	素材	(60)	1.7	10.0	48.3	6.7	6.7	3.3	5.0	_	1.7	3.3	_	_	_	1.7	5.0	6.7	_	_
l	住宅関連メーカー	(35)	_	2.9	11.4	25.7	14.3	14.3	_	_	5.7	5.7	_	_	2.9	_	14.3	_	_	2.9
l	生活関連	(30)	13.3	3.3	16.7	_	20.0	_	13.3	-	6.7	3.3	3.3	3.3	_	_	3.3	_	3.3	3.3
	商社	(40)	10.0	10.0	7.5	5.0	5.0	25.0	7.5	-	-	2.5	2.5	-	5.0	-	5.0	5.0	2.5	-
	サービス	(159)	5.7	5.0	2.5	1.3	1.3	1.9	42.8	2.5	6.9	5.0	1.3	1.3	1.3	1.9	5.0	8.2	1.3	0.6
	レジャー	(17)	5.9	5.9	-	11.8	5.9	5.9	11.8	17.6	5.9	-	5.9	-	-	-	-	5.9	5.9	-
前	医療·福祉·介護	(254)	2.0	2.4	0.4	-	0.4	0.4	3.9	0.4	82.7	0.8	-	-	1.6	0.4	0.8	0.8	-	0.8
職	流通·小売	(91)	5.5	2.2	2.2	-	2.2	9.9	8.8	-	7.7	36.3	1.1	1.1	4.4	-	6.6	5.5	1.1	1.1
	フードサービス	(34)	5.9	2.9	-	-	-	8.8	11.8	-	8.8	14.7	17.6	-	2.9	-	5.9	5.9	2.9	2.9
	マスコミ・広告・デザイン	(27)	18.5	3.7	3.7	-	-	7.4	11.1	-	7.4	3.7	-	29.6	-	-	11.1	3.7	-	-
	金融•保険	(50)	10.0	8.0	2.0	-	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	6.0	-	-	36.0	2.0	10.0	2.0	2.0	6.0
	コンサルティング	(9)	-	11.1	-	-	-	11.1	-	_	11.1	-	-	-	-	22.2	11.1	11.1	-	-
	不動産・建設・設備	(107)	6.5	1.9	3.7	0.9	1.9	0.9	2.8	0.9	5.6	5.6	0.9	-	5.6	-	51.4	4.7	1.9	1.9
	運輸·交通·物流·倉庫	(79)	2.5	3.8	1.3	1.3	-	-	3.8	-	7.6	6.3	1.3	1.3	-	-	7.6	53.2	3.8	1.3
	環境・エネルギー	(13)	15.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.4	-	46.2	7.7
	公的機関	(28)	3.6	14.3	7.1	-	3.6	7.1	10.7	-	28.6	-	-	-	-	-	10.7	3.6	-	10.7

30s以上で : 10%以上 : 30%以上



3-16. 異職種への転職率が最も高かったのは「販売・フード・アミューズメント」





- 2020年転職者全体の異職種への転職率は37.8%。職種を変えて転職をする人は、業種を変えて転職する人に比べて少ない傾向にあった。
- 同職種への転職が最も多かったのは「医療・福祉」で83.0%、次いで「ITエンジニア」で78.0%、「管理事務」で75.8%だった。
- 同職種への転職率が最も低かったのは「販売・フード・アミューズメント」で26.7%、次いで「美容・ブライダル・ホテル・交通」で35.9%、「企画・経営」で38.8%だった(回答者30人以下の職種を除く)。

										現	職							
		n=	営業	企画· 経営	管理· 事務	販売・ フード・ アミュー ズメント	美容・ ブライ ダル・ ホテル・ 交通	医療• 福祉	保育・ 教育・ 通訳	クリエイ ティブ	WEB・ インター ネット・ ゲーム	コンサル タント・ 金融・ 不動産 専門職	公共 サービス	ITエン ジニア	電気・ 電子・ 機械・ 半導体	建築・土木	医薬・ 食品・ 化学・ 素材	技能工・ 設備・ 配送・ 農林 水産
	営業	(254)	58.7	5.5	14.6	2.8	1.2	2.4	0.4	0.8	0.4	1.2	1.2	1.6	1.6	1.6	0.8	3.1
	企画·経営	(49)	10.2	38.8	24.5	6.1	6.1	-	2.0	2.0	-	6.1	-	-	-	2.0	2.0	-
	管理·事務	(265)	3.8	2.3	75.8	2.6	1.9	3.0	0.4	0.8	1.1	0.4	-	2.3	1.9	0.4	0.4	1.9
	販売・フード・ アミューズメント	(105)	15.2	1.9	16.2	26.7	3.8	9.5	1.9	1.9	2.9	-	1.9	1.9	1.0	4.8	1.0	7.6
	美容・ブライダル・ ホテル・交通	(39)	7.7	2.6	15.4	7.7	35.9	5.1	2.6	2.6	5.1	-	-	2.6	2.6	2.6	-	2.6
	医療•福祉	(218)	1.4	-	6.4	0.9	0.5	83.0	1.4	0.5	-	-	-	-	1.4	0.5	0.9	1.4
	保育·教育·通訳	(33)	12.1	-	3.0	_	_	15.2	45.5	-	-	3.0	3.0	3.0	6.1	-	-	3.0
前	クリエイティブ	(22)	-	-	27.3	-	-	18.2	-	54.5	-	-	-	-	-	-	-	-
職	WEB・インターネット ・ゲーム	(20)	5.0	-	10.0	-	-	5.0	-	5.0	65.0	-	-	10.0	-	-	-	-
	コンサルタント・金融・ 不動産専門職	(18)	-	-	38.9	-	-	5.6	_	-	-	38.9	_	_	_	5.6	_	11.1
	公共サービス	(14)	_	_	21.4	_	_	7.1	_	_	-	_	57.1	7.1	_	_	_	7.1
	ITエンジニア	(109)	2.8	_	2.8	0.9	_	2.8	_	_	1.8	1.8	0.9	78.0	2.8	0.9	_	4.6
	電気・電子・ 機械・半導体	(93)	2.2	2.2	3.2	-	1.1	1.1	1.1	-	-	1.1	2.2	7.5	50.5	4.3	3.2	17.2
	建築·土木	(46)	8.7	-	6.5	-	2.2	10.9	2.2	2.2	-	4.3	2.2	-	2.2	47.8	2.2	2.2
	医薬·食品·化学·素材	(66)	-	-	7.6	1.5	-	10.6	3.0	1.5	1.5	-	1.5	3.0	7.6	1.5	51.5	7.6
	技能工・設備・ 配送・農林水産	(98)	4.1	1.0	2.0	-	1.0	3.1	-	2.0	-	-	1.0	2.0	3.1	6.1	1.0	71.4

30s以上で : 10%以上 : 30%以上 求職者全体の異職種転職率 20% 40% 60% 80%

2020年転職者全体(1500) 2019年転職者全体(1500) 37.8% 62.2% 38.0% 62.0%

■同職種への転職率 ■異職種への転職率

出典:「転職動向調査2021年版」(マイナビ) 65

100%

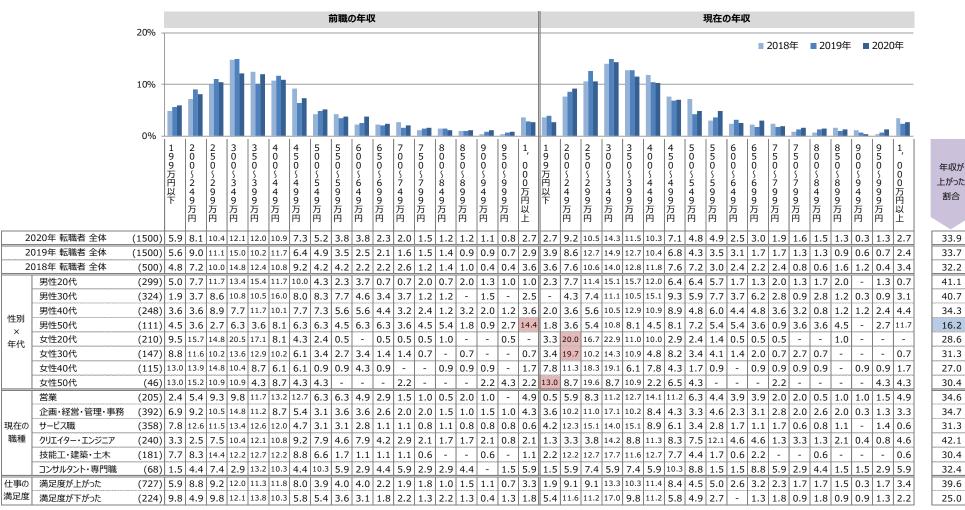
3-17. 3年連続で「転職して年収が上がった」の割合が高い





- 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。下がった割合は2割強となった。
- 男性50代でのみ、年収が上がった割合よりも下がった割合のほうが高くなった。

Q. 前職の年収(税込の総支給額)と、現在の年収(税込の総支給額)をそれぞれお選びください。



割合 33.9 33.7 32.2 41.1 40.7

16.2

34.7

42.1

25.0

21.4 27.4 21.6 27.0 37.8

年収が 下がった

割合

24.7

25.8

24.8 19.7 19.1 15.2 24.9 23.0 23.7 22.5 28.7 29.4 22.3 33.5 (%)

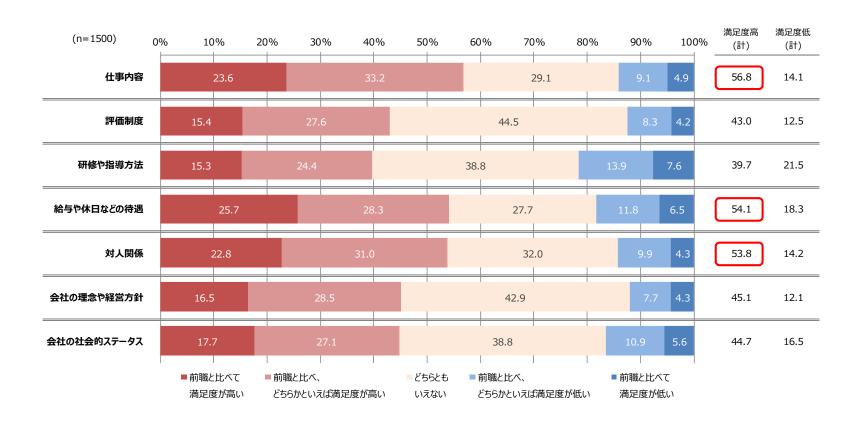
■:全体より+10pt以上 ■:全体より-10pt以下





● 前職と比較して現職の満足度では、『仕事内容』『給与や休日などの待遇』『対人関係』で「前職より満足度が高い」計が半数を超えている。

O. 現在お勤めの企業について、前職と比較した時の満足度をそれぞれお答えください。



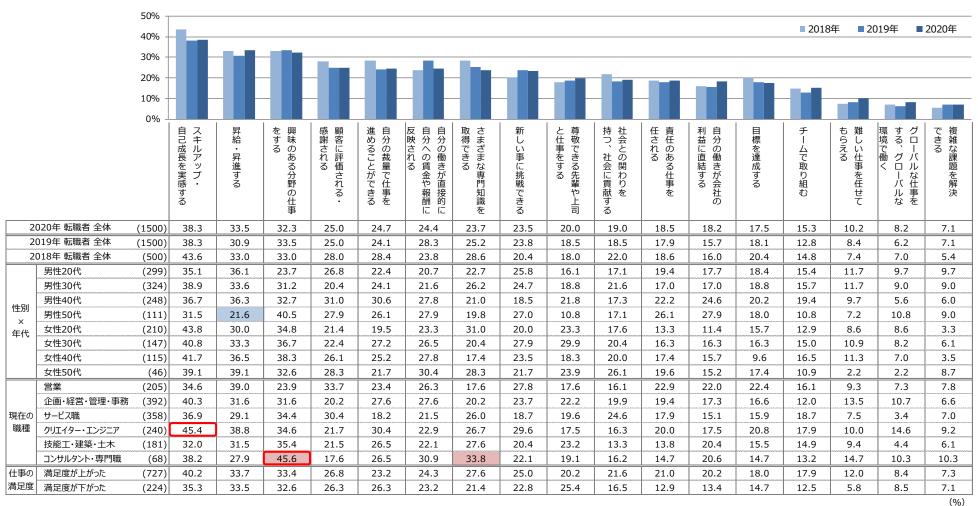
3-19. コロナ禍でも「仕事のやりがい」に大きな変化は見られなかった





- 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。次いで「昇給・昇進する」「興味のある分野の仕事をする」が3割強。
- 職種別にみると、『クリエイター・エンジニア』では「スキルアップ・自己成長を実感する」、『コンサルタント・専門職』では「興味のある分野の什事をする」をより重視している。

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。



■:全体より+10pt以上 ■:全体より-10pt以下

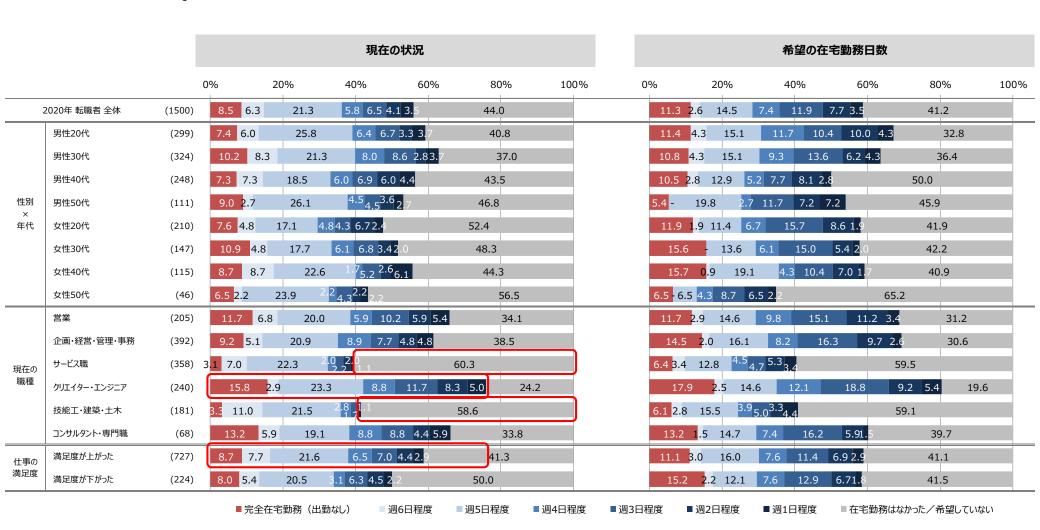
3-20. 転職後、仕事への満足度が上がった人のほうが在宅勤務を実施している





- 現在、完全在宅勤務となっているのは8.5%。週1回以上在宅勤務があるとの回答は6割弱となった。
- 職種別では、『クリエイター・エンジニア』で特に在宅勤務が進んでいる。一方で、「サービス職!「技能工・建築・十木」は在宅勤務なしが6割前後と、職種によって在宅勤務状況は大きく異なっている。
- 希望の在宅勤務日数は現在の在宅勤務状況と大きな差異はない。
- 転職後、仕事への満足度が上がった人のほうが在宅勤務を実施している傾向にある。

O. あなたは現在お勤めの会社でどの程度在宅勤務をしていますか。また、在宅していない方も含めて希望の在宅勤務日数をお答えください。



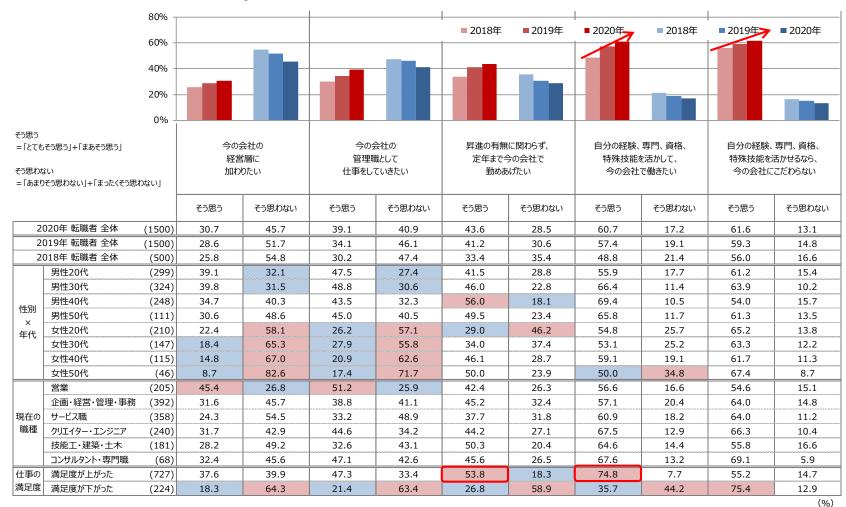
3-21. 転職後仕事の満足度が上がった人は、「自分の経験、資格を活かしたい」傾向





- 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」にて「そう思う」と肯定 的な捉え方が6割を超えた。また過去調査比で、より肯定的に捉えられるようになってきている。
- 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として、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

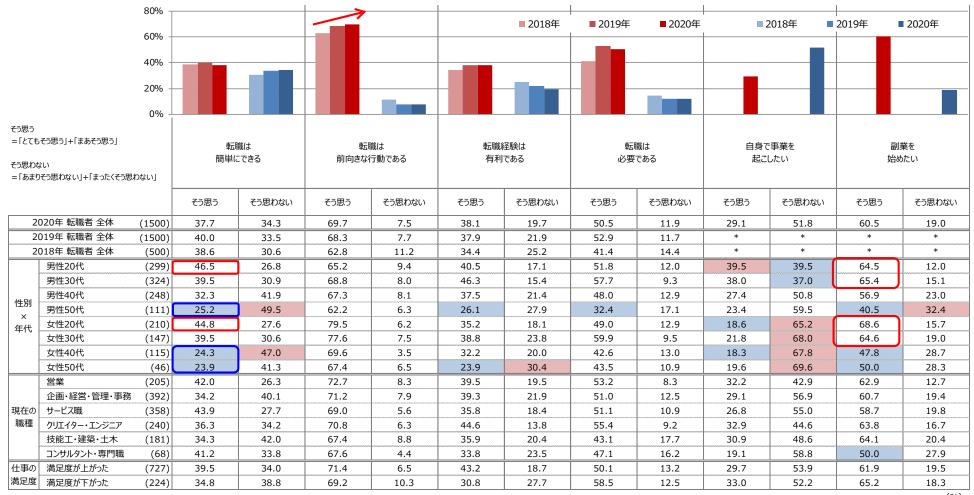
3-22. 「転職は前向きな行動である」に肯定的な意見が7割弱





- 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割弱となった。過去調査から肯定的な意見が増加傾向にある。今年度追加した「副業を始めたい」も、6割が肯定している(特に、 男女20代~30代)。
- 男女とも20代では、「転職は簡単にできる」に半数程度が肯定的。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。

O. 仕事・転職に関するあなたの考えとして、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10pt以上 ■:全体より-10pt以下

3-23. 転職して仕事の満足度が上がった人は、自己評価が高い傾向





- 自分のキャリア経験の市場価値については、「市場価値は高いと思う」「比較的市場価値は高いと思う」合わせて4割強となった。
- 男性20代~30代で、「市場価値は高いと思う」とした人の割合が高め。
- 仕事の満足度が上がった人と下がった人では、「市場価値は高いと思う」「比較的市場価値は高いと思う」合計で22.0ポイント差となった。転職して仕事の満足度が上がった人は、自己評価が高い。
- 前職での成績については、「高い評価を受けていた」「ある程度の評価を受けていた」合わせて7割弱となった。

Q. 自分がこれまで積んできたキャリア経験は 市場価値が高いものだと思いますか。

Q. 前職で、自分が積み上げてきた業績や昇進は 社内の同年代と比較した際、良い成績だと思いますか。



- ■市場価値は高いと思う
- どちらともいえない
- ■市場価値は低いと思う

- ■比較的市場価値は高いと思う
- ■比較的市場価値は低いと思う

- ■高い評価を受けていた(成績上位20%以上)
- ■ある程度の評価を受けていた(成績上位20%~50%程度)
- ■あまり高い評価とは言えなかった(成績下位20%~50%程度)
- ■評価は低かった(成績下位20%以下)

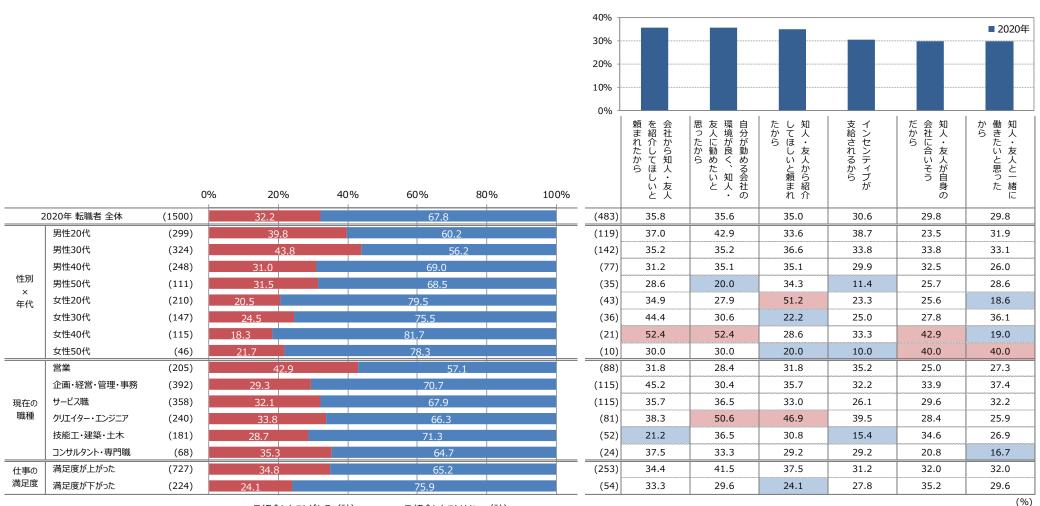
3-24. リファラル採用の紹介経験があるのは3割強





- リファラル採用の紹介経験があるのは3割強。男性20代~30代や営業職で、紹介経験者が多い。
- 紹介した理由としては「会社から知人・友人を紹介してほしいと頼まれたから」「自分が勤める会社の環境が良く、友人に勧めたいと思ったから」「知人・友人から紹介してほしいと頼まれたから」が上位に挙げられ

Q. あなたは今までに、会社にご自身の知人・友人を紹介したことはありますか。有無とその理由について、現在の勤務先に限らずお答えください。



■紹介したことがある(計)

■紹介したことはない(計)

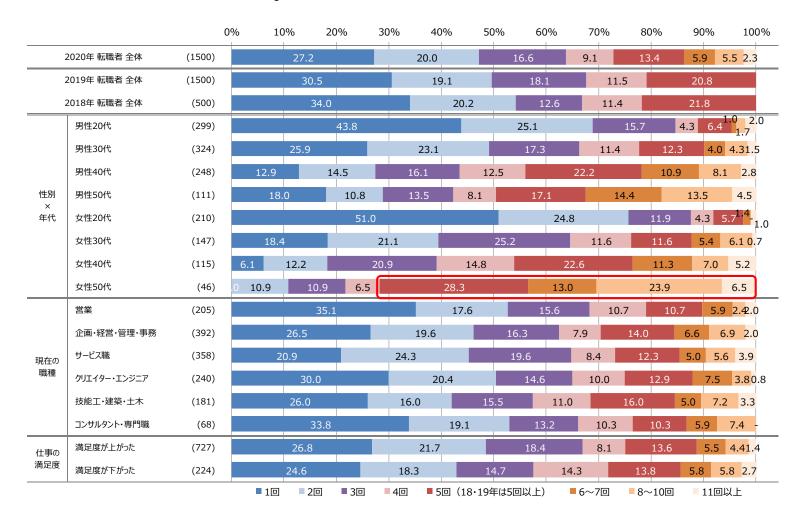
■:全体より+10%以上 ■:全体より-10%以下

3-25. 転職回数「1回」が3割弱と最も多い



- 転職回数「1回」が3割弱と最も多い。
- 当然ながら、年代が上がるにつれ転職回数も増える傾向にあり、特に女性50代では5回以上の転職者が7割以上を占める。

O. あなたがこれまでに転職した回数をお答えください。





第4部. 今後の中途採用市場の展望

- 4-1. 2020年の雇用概況と2021年の予測
- 4-2. 企業、求職者の動向まとめ
- 4-3. 今後の雇用について
- 4-4. 今後の雇用について <① 採用要件の見直し>
- 4-5. 今後の雇用について <② 多様な制度の導入>
- 4-6. 今後の雇用について <③ WEB面接で気を付けるべきこと(1) >
- ◆ 4-7. 今後の雇用について <③ WEB面接で気を付けるべきこと(2) >
- 4-8. 今後の雇用について <④採用した人材を退職させない仕組みづくり>



1部:雇用市場の概況

- ① 2020年にかけて非正規雇用を中心に雇用環境は悪化 (P.7)
- ② 但し、正社員領域の雇用者数は前年を上回って推移しており、底堅さもうかがえる (P.8)
 - ③ リーマンショック後の有効求人倍率は2009年は0.47倍だったが、2020年は1.18倍と1倍以上を保つ結果となった(P.12~13)
 - ④ 日銀短観の業況D.I.実績をリーマンショック時と比較してみると、 コロナショック後は比較的短期間で回復に転じている(P.16)
 - ⑤ 雇用人員 判断D.I.実績をリーマンショック時と比較してみると、 リーマンショック時は「余剰」に転じたのに対し、コロナショック時は「余剰」には転じなかった。 不足感は弱まりつつあるが、依然「人員不足」は続いている(P.17)

2021年の雇用市場

今後生産年齢人口は減少していくことから構造的に人材確保の重要性は増していくだろう (P.18)

政府が雇用の流動化を後押ししていることもあり、中途採用に積極的になる企業も増加するだろう

買い手市場への転換は現状考えにくく、経験者募集求人の増加も一段落するだろう

機械受注額が前年を上回り輸出も回復傾向にあることから、早めの雇用回復の可能性も考えられる (P.16)

人手不足感は続き 緩やかな売り手市場へ

4-2. 企業、求職者の動向まとめ

===	亡月
忟	Ŧ.



2部:企業の動向			3部:求職者の動向	
	コロナの影響	「悪い影響があった」が41.6%で、悪影響が出ている。 (P.21)社員に求める能力についても「変化が生じた」が	コロナの影響	「転職に積極的(やや含む)」が36.9%で、転職活動を行う要因に。(P.51)
	求人企業数	36.1%。(P.37) 業界によって差はあるものの、有効求人数は2020年1~6 月にかけて減少。(P.13) マイナビ転職においても、2020		有効求職者数は増加。(P.13) 転職活動を始めた 理由には「非自発的理由」が上位に。(P.52)
	四集団	年4~5月に全体の求人案件数が減少。(P.25)	応募状況	求職者一人当たりの求人閲覧数や応募数は増加。 (P.55)
	母集団 一企業当たりの応募数・受験者数は増加。 (P.28)			上位項目に大きな変化ないが、コロナ関連を中心に基
選	選考基準	経験者採用、未経験者採用共に「厳しくした」が「甘くした」 を上回った。(P.38) マイナビ転職内においては、「経験者		工位項目に入るな変化ないが、コロブ関連を中心に基準が多様化する傾向(P.57~59)
		募集求人」が増加した。(P.26)		求職者の「面接数を受けた中で内定を得た割合」は減
	採用人数	採用活動をしていた企業の「採用人数」は前年より増加。 (P.28)	内定状況	少。 (P.55) その結果、転職率も前年を下回る。 (P.56)
	WEB面接	WEB面接を実施した割合は6割近く存在。(p.31) 実施企業のほうが採用者に対して「質に満足」と答える傾向 にあった。(P.33)	WEB面接	WEB面接の経験割合は前年の2倍以上に増加。 若い世代ほどWEB面接実施企業への受験意欲は高まる傾向。(P.60)
	採用満足度	「質量ともに満足」が24.4%で、「質量ともに不満」の 19.9%を上回った。 (P.30)	転職後の仕事満足度	「満足している」48.5%、「満足していない」が14.9% だった。 (P.62)
		コロナ海索と域田、起映に美史したガル	プレギワレわかったガ	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

コロナ禍でも採用・転職に満足したグループと満足しなかったグループを比較し、 要因は何か共通項を探索

採用者の満足度(質・量ともに満足)が高かった企業の特徴

- 「多様な働き方ができる制度」に自信を持っている傾向があり、在宅勤務制度などコロナ対策にも積極的であるとみられる (P.42)
- 利用サービスが多い傾向 (P.40)
- WEB面接の導入率が高い傾向 (P.31)

転職後の仕事への満足度が高かった求職者の特徴

- 企業選択において、コロナ対策要素を含め、多様な働き方を選択する傾向が高まっている(P.57)
- 様々な転職サービスを利用する傾向 (P.53)
- WEB面接に肯定的な傾向(P.60)

共通のキーワードは「多様な手法」「コロナ対応」「WEB面接」





2021年の雇用予測

人手不足感は続き 緩やかな売り手市場へ

+

求職者意識がコロナで さらに多様化している X

「企業」「求職者」の動向のポイント

良いマッチングのためには「多様な制度の導入」

「コロナ施策」 「WEB面接」 が共通項

良い採用を行うためには 企業側の採用に対する考え方も多様化させていく必要がある

企業ができること

- ① 採用要件の見直し
- ② 多様な制度の導入
 - ③ WEB面接対策
- **④ 採用した人材を退職させない仕組みづくり**

4-4. 今後の雇用について <① 採用要件の見直し>





- P.37で示したように「コロナウイルスの影響で社員に求める能力に変化があった」企業は36.1%と求める能力に変化がみられる。同調査では「社員に求める能力に変化があったか」を自由記述で回答を得ているが、主にテレワークや在宅といったリモート環境の変化に伴う内容が多く見受けられた。
- また経験者採用の選考において「質・量ともに満足」している企業のほうが、全体的に選考基準を「厳しくした」割合が高く、採用要件を見直した可能性が高い。
- 今後採用を継続するにしても、自社にとっての優秀な社員とはどのような能力やスキルを持った人材なのかを再度整理しておく作業が必要になるだろう。
- その結果、これまでとは異なる採用要件となった場合、その要件に合いそうな採用ターゲットや手法を選択し、見極めに必要な方法を検討しておくことで、これまで対象としていなかった層や対象から人材を獲得するといった選択が生まれる可能性もある。先ずは見直しの必要可否について検討を始めておきたい。

<社員に求める能力で変化した内容>

- ・ツールを問わずコミュニケーションできる能力。(運輸・輸送業)
- ・テレワークでも能力を発揮する人材、ストレス耐性の高い人材。(製造業)
- ・時間内で効率よく仕事する能力。(飲食・宿泊業)
- ・積極的な自己改革による能率アップ。(金融業(銀行または証券)・保険業)
- ・変化に対する許容力や適応力。(製造業)
- ・テレワークにおいて、自主性を重視するようになった。(教育業)
- ・自分自身の業務のみの枠にとらわれない多方面を見渡せる能力。(製造業)
- ・指示を待つのではなく自ら考え動く姿勢を求めていく。(運輸・輸送業)
- ・変化に対する順応の必要が理解された。(商社)





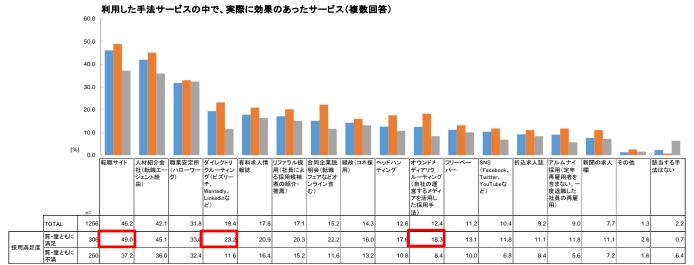
採用要件を見直し、ターゲット・採用手法を明確に決める

- A) どのような採用ターゲットにするか→記者・ライター、PCに強い知識を有している人
- B) どのような採用手法にするか
 - →フリーや副業・兼業も対象となる求人媒体
- C) 何で「見極め」るか
 - →適性テスト、事前文章提出



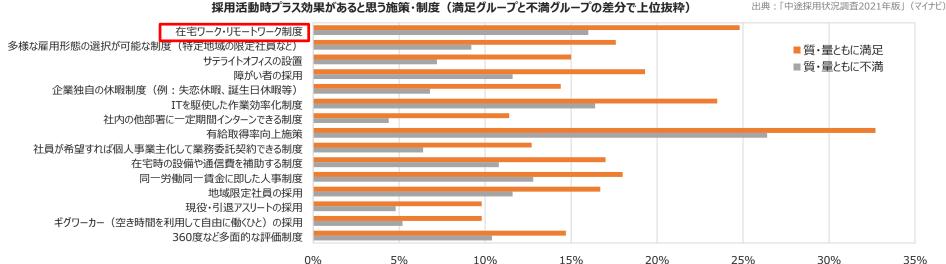


- 利用した手法サービスの中で「効果があったサービス」について、全体の傾向として採用満足度が高い企業は満足度が低い企業よりも多くの手法サービスを使用する傾向にあった。また採用満足度の高い企業 と低い企業に差があったのは「転職サイト」「ダイレクトリクルーティング」「オウンドメディアリクルーティング」だった。自社のSNSやホームページの利用を工夫するなど、幅広く網をかけておくことが採用満足度の向上 につながるのではないだろうか。
- 採用活動時にプラス効果があると思う施策・制度について採用満足度の高い企業と低い企業に最も差があったのは「在宅ワーク・リモートワーク制度」、2番目に「多様な雇用形態の選択が可能な制度」、3番 目には「サテライトオフィスの設置」が挙げられている。すべての業務をリモートやサテライトで行う事の困難さ、柔軟な雇用形態に関しても制度変更の難しさがあることは承知している。但し、短期的には難しくて も、今後の採用満足度向上のためには、時間をかけて一定の範囲内で従業員に働き方の選択肢を複数提示していくことが必要な状況になりつつあることは確かなようだ。



※採用者1人以上をベースに集計

採用活動時プラス効果があると思う施策・制度(満足グループと不満グループの差分で上位抜粋)



4-6. 今後の雇用について <③ WEB面接で気を付けるべきこと(1)>





- 先に示した「WEB面接だと内定辞退率が高まる」傾向について、もう少し詳しく説明したい。欧米の研究において、求職者は選考途中は企業との「主観的なフィットネス」による感覚的な判断を重視し、内定受け入れの判断をする時は「仕事特性」「組織特性」「採用プロセス」など総合的な要素で判断を行うという研究結果が示されている。(Uggerslev,Fassina,and Kraichy,2012)
- この点において対面式の面接の場合、通勤経路や会社の外観、職場の雰囲気や同僚になる人との相性などを面接受験のプロセスの中で自然と提供できる総合的な情報を期せずして提供していたのだが、 WEB面接ではこういった付属的な情報提供ができず、結果として条件面のみで判断する傾向が高まってしまう傾向にある。
- そこで、WEB面接を中心に行う場合、意識的に対面面接以上の様々な追加情報を提供する必要がある。

求職者は選考途中では主観的に判断し、 入社意思決定時は総合的な情報を基に判断する!

※数字が大きいほど動機形成 と相関が強い	志望動機 (当該企業での就職活 動の継続意思)	入社動機 (採用通知の 受け容れ可能性)
求職者の主観的判断	62	45
組織特性	36	36
仕事特性	30	45
リクルーター特性	37	29
採用プロセス	27	42
代替可能性	-	-06

総合的な情報提供が重要

WEB面接は提供できる情報が限られる

5	WEB面接	対面面接
面接前	・ 採用条件や業績	採用条件や業績地域の周辺情報職場の雰囲気オフィス環境
面接中	1対1が多く、接触 人数が限られる	1対複数があり、接触 人数はやや多め
面接後	• 質問を受付て終了	・ 雑談や見送りまでの 余白時間あり

求職者の入社動機を形成する6つの変数について (Uggerslev, Fassina, and Kraichy, 2012)

対面面接以上に意図的に情報提供を行う必要がある

~具体的には~

- 1) 通常面接より時間をかけて人事担当者が情報提供
- 2) 数回に分けて複数社員とWEBで交流できる機会の構築
- 3) スマホを活用した社内見学会や職場風景動画の事前準備
- 4) ネット完結型の業務であれば「お試し業務体験」の実施など

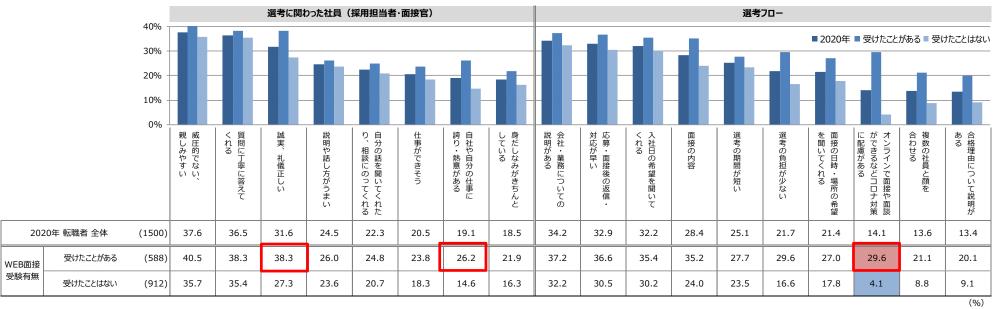
4-7. 今後の雇用について <③ WEB面接で気を付けるべきこと(2)>





- 選考フローでは、WEB面接を受けたことがある人は、受けたことはない人に比べて、入社決定に強く影響したことに「オンラインで面接や面談ができるなどコロナ対策に配慮がある」が25ポイント以上高い結果となった。WEB面接を実施すること自体が入社決定にポジティブな影響を与える傾向にある。逆に対面面接を行う際はなぜ対面で行うのか、言語化して求職者に伝える必要性があることを認識したほうが良い。
- 入社決定に強く影響したことについてWEB面接の経験有無別でみると、WEB面接を受けたことがある人は、受けたことがない人に比べて、選考にかかわった社員が「自社や自分の仕事に誇り・熱意がある」で 11ポイント以上、「誠実、礼儀正しい」が10ポイント以上高く、入社決定に影響していたことが分かる。求職者にとって、WEB面接における企業の判断材料は画面内の面接官が全てになるため、総じて対面以上に影響度が大きくなる状況にある。通常の対面面接以上に「誠実に自分の仕事を嘘偽りなくしっかりと話せる」よう、準備を進めておく必要がある。

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。



面接官が事前に準備しておくべきこと

■:全体より+10pt以上 ■:全体より-10pt以下

出典:「転職動向調査2021年版」(マイナビ)

- 1) 自らの業務体験を通じて自社の仕事上の良い面・悪い面を説明出来るよう整理
- 2) 同社社員として感じる自社の企業理念や社風を自分の言葉で説明出来るよう整理
- 3)同社社員として感じる社内の人間関係や雰囲気を自分の言葉で説明出来るよう整理

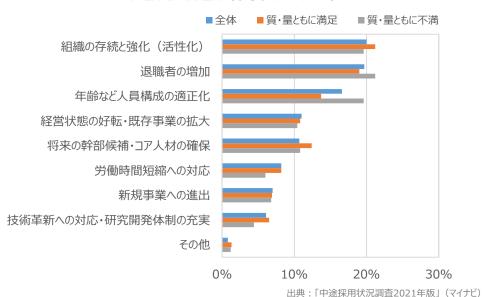
4-8. 今後の雇用について <④採用した人材を退職させない仕組みづくり>



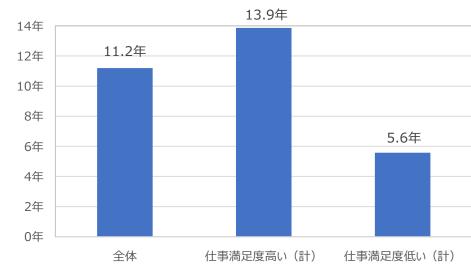


- 中途採用の実施理由でも全体で2番目、「質・量ともに不満」な企業では1番目に「退職者の増加」が挙げられており、優秀な人材を採用してもすぐに離職してしまうのであれば、採用コストが無駄になってしま
- ◆ そこで、早期に組織に定着・活躍してもらう「組織社会化」をスムーズに行うことが重要になる。特に、コロナの影響でリモートやテレワークを行っている企業では、上司部下との関係性が希薄になりがちで社内の人 的ネットワーク構築がより難しくなっている。そのため、意識的に制度や機会を構築する必要性が高まっている。
- この要素を実際会社に入って感じるギャップや、そもそもの企業文化の違いを把握する目的で出来るだけ社内の人材と意図的に話を聞ける時間をより多く設定しておく必要がある。特に、社内では当たり前と認 識している事でも外部から来た社員にしてみると非常識に感じることもあるため、メンターとして上司やチームメンバーの中に質問しやすい人材を配置し、転職者が何でも質問や相談にのれる状況をつくることが求 められる。
- その結果、職場適応が早まれば優秀な人材は自ずとパフォーマンスを発揮することになるだろう。実際に、新たな職場で満足の高い社員は、満足度の低い社員と比較しても長く勤めたいとする意向がある。

中途採用実施理由(最もあてはまる·SA)



現在の会社であと何年くらい働きたいと思うか



出典: 「転職動向調査2021年版」(マイナビ)

<入社意思決定要素の事前確認>

- ①給与やワークライフバランスの適性化
- ②キャリア成長機会の確保
- ③自身の裁量権の範囲

<入社後のギャップ調整&社内人脈構築>

- ①上司になる人材との事前面談設定
- ②メンター制度の導入
- ③定期的な人事面談





調査名	調査概要
「労働力調査」	https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.ht
(総務省統計局)	を元に株式会社マイナビが作成
「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」	https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000212893 00045.html
(厚生労働省)	を基に株式会社マイナビが作成
「全国企業短期経済観測調査」	https://www.boj.or.jp/statistics/tk/index.htm/
(日本銀行)	を元に株式会社マイナビが作成
「貿易統計」	https://www.customs.go.jp/toukei/info/index.htm
(財務省)	をもとに株式会社マイナビが作成
「機械受注統計調査」(内閣府)	https://www.esri.cao.go.jp/jp/stat/juchu/menu_juchu.html をもとに株式会社マイナビが作成
「日本の将来推計人口(平成29年推計)」	http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp zenkoku2017.asp
(国立社会保障・人口問題研究所)	を元に株式会社マイナビが作成
中途採用状況調査2021年版(2020年実績) (マイナビ)	 ◆調査地域:全国 ◆調査方法:インターネット調査 ◆対象者:2020年1~12月に中途採用業務を担当し、募集活動をしており、採用費用の管理・運用に携わっている人事担当者 ◆回答数:1,333名 ◆スクリーニング調査・本調査:2021年1月14日(木)~1月20日(水)



調査名	調査概要
「企業人材ニーズ調査2020年版」 (マイナビ)	 ◆調査地域:全国 ◆調査方法:インターネット調査 ◆対象者:人材採用に関して、[採用実施] [手法選定][雇用の決定]のいずれかの決裁権を持つ採用担当者 ◆回答数:2,061名 ◆調査期間:2020年12月4日~12月7日
「転職動向調査2021年版(2020年実績)」 (マイナビ)	◆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、2020年に転職した方 ◆回答数:1,500名 ◆スクリーニング調査:2021年1月20日(水)~1月22日(金) ◆本調査:2021年1月26日(火)~2月1日(月)
【2021年2月度】正社員求人の掲載数・応募数推移レポート (マイナビ)	◆調査期間:2021年2月1日~2021年2月28日 ◆調査地域:全国 ◆集計対象:該当月に、総合転職情報サイト「マイナビ転職」に掲載開始された求人情報から、下記除外対象データを除き集計 ※除外対象:雇用形態が正社員以外
【2021年2月度】平均初年度年収レポート (マイナビ)	◆調査期間:2021年2月1日~2021年2月28日 ◆調査地域:全国 ◆講査地域:該当月に、総合転職情報サイト「マイナビ転職」に掲載開始された求人情報から、下記除外対象データを除き集計 ※除外対象:雇用形態が正社員以外 ※厚生労働省「国民生活基礎調査 所得の分布状況」を元に、所得金額上側1%を本レポートでは外れ値として設定
企業の雇用施策に関するレポート (マイナビ)	◆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(2020年1月~12月)に中途採用活動実績のある企業の人事担当者 ◆回答数:1,333名 ◆スクリーニング調査・本調査:2021年1月14日(木)~1月20日(水)