



中途採用状況調査2022年版（2021年実績）

2022年4月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

■転載・引用につきまして

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

・弊社名（株式会社マイナビ）※株式会社は省略可

・調査名称

・調査時期

を明記してご利用ください。

ex)

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

【転載・引用に関する注意事項】

以下の行為は禁止いたします。

・レポートの一部または全部を改変すること

・本レポートの一部または全部を販売・出版すること

・出所を明記せずに転載・引用を行うこと

・公序良俗に反する利用や違法行為につながる可能性がある利用を行うこと

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

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

E-mail: myrm@mynavi.jp

調査概要 & 対象者プロフィール	 5
TOPICS	 6
1. 【2021年（コロナ禍）採用活動】の実態	 18
1-1. 前年比の勤め先の業績	 19
1-2-1. コロナを理由にした採用活動意欲の変化	 20
1-2-2. コロナを理由にした採用活動意欲の変化	 21
1-2-3. コロナ禍での採用活動意欲の変化（比較）	 22
1-3-1. 勤務先における現在の正社員の過不足感（Q6:正社員全体）	 23
1-3-2. 勤務先における現在の正社員の過不足感（Q6:職種別）	 24
1-4. 勤務先が中途採用を実施した理由	 25
1-5. 職種ごとの採用状況・採用までに掛かった期間	 26
1-6. 求人募集した都道府県（エリア）	 27
1-7. 職種別募集人数	 28
1-8. 職種別採用人数	 29
1-9. 職種別異業種からの採用人数	 30
1-10. 職種別異職種からの採用人数	 31
1-11. 未経験者採用人数	 32
1-12. 採用面接の実施方法	 33
1-12-1. 面接フェーズごとの採用面接の実施方法	 34
1-13. 今後2022年の面接手法の割合	 36
1-14. WEB面接を増やす理由	 37
1-15. 対面面接を増やす理由	 38
1-16. 面接選考で選考通過が難しくなる要因	 39
1-17-1. 中途採用活動における応募から応諾までの日数	 40
1-17-2. 応募から面接までの平均日数	 41
1-17-3. 1次面接から内定を出すまでの平均日数	 42
1-17-4. 内定を通知してから応諾を貰うまでの平均日数	 43

1-17-5. 応募者1人あたり平均面接回数	44
1-18. 中途採用の選考基準	45
1-19. 中途採用の選考基準のうち厳しくした項目 経験者採用	46
1-20. 中途採用の選考基準のうち厳しくした項目 未経験者採用	47
1-21. 中途採用の選考基準のうち甘くした項目 経験者採用	48
1-22. 中途採用の選考基準のうち甘くした項目 未経験者採用	49
1-23. 募集開始当初に求めたスキル・経験、当初求めたスキル・経験の達成度	50
1-24. 求めた経験・スキル全般を妥協し採用した理由 抜粋	51
1-25-1. 応募数～採用者数／面接設定率、内定率、採用率	52
1-25-2. 面接無断キャンセル率／内定辞退率	53
1-25-3. 採用者数～退職者数／リモートワーク社員率、副業社員率、退職率	54
1-26. 2021年の中途採用数	55
1-27-1. 応募してきた求職者の満足感	56
1-27-2. 面接をした求職者の満足感	57
1-27-3. 採用し入社した社員の満足感	58
1-27-4. 応募～面接～採用の満足感（比較）	59
1-28-1. 前年比自社評価	60
1-28-2. 前年比自社評価	61
1-29-1. 採用者の自社とのマッチング満足理由	62
1-29-2. 採用者の自社とのマッチング不満理由	63
1-30. 2021年の中途採用の印象	64
1-31. 中途採用活動の印象-その理由	65
1-32-1. 今後2022年の中途採用の見通し	66
1-32-2. 今後2021年の中途採用の見通し（属性別）	67

2. 【2021年 利用した転職サービス・手法】	 68
2-1-1. 利用した採用手法	 69
2-1-2. 利用した採用手法のうち、応募があった採用手法	 70
2-1-3. 利用した採用手法のうち、面接をした人がいた採用手法	 71
2-1-4. 利用した採用手法のうち、内定を出した採用手法	 72
2-1-5. 利用した採用手法のうち、採用に繋がった採用手法	 73
2-2. 中途社員採用に結びついた利用手法と採用者数	 74
2-3. 前年比のメイン利用手法の評価	 75
2-4-1. 【人材紹介】の予算と実績	 76
2-4-2. 【求人広告】の予算と実績	 77
2-4-3. 【合同企業説明会（オンライン含む）】の予算と実績	 78
2-4-4. 【ダイレクトリクルーティング】の予算と実績	 79
2-4-5. 【求人検索エンジン】の予算と実績	 80
2-4-6. 【採用ブランディング】の予算と実績	 81
2-4-7. 【その他経費】の予算と実績	 82
2-4-8. 中途採用の予算と実績、合計	 83
2-5-1. 求人費用の増減	 84
2-5-2. 求人広告費の増減詳細	 85
2-6. 求人広告の出稿媒体を決める要因	 86
2-7. 求人広告において広告費をかけた職種	 87
2-8. 職種ごとの採用者1人あたりの求人広告費	 88
2-9. 今後行いたい会社PR・採用活動情報の発信手法	 89
2-10. 有料の求人サービスを利用するタイミング	 90
Appendix	 91

調査概要 & 対象者プロフィール

◇調査概要

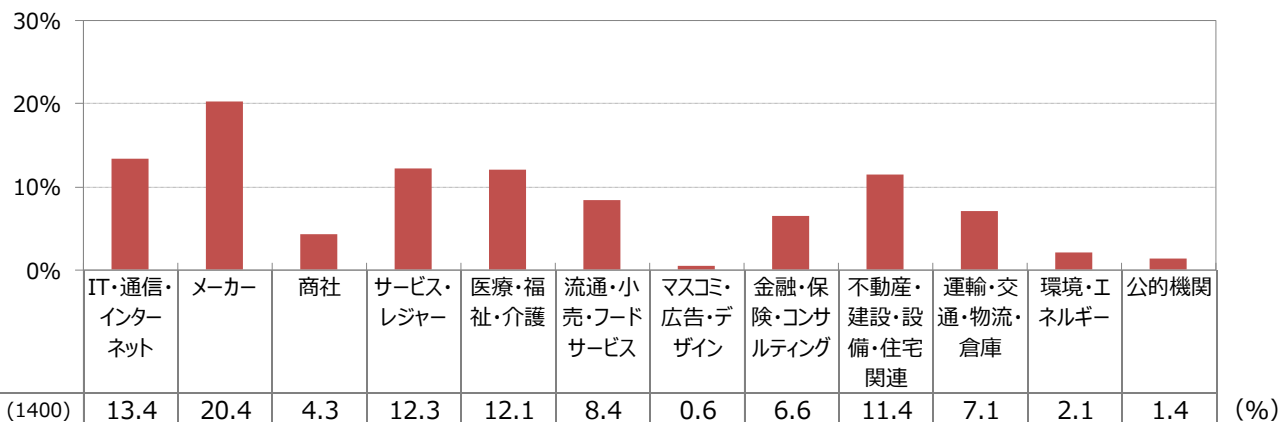
- 調査目的 全国の民間企業等を対象に、中途採用状況とその傾向を明らかにすること
- 調査名 中途採用状況調査 2022年版（2021年実績）
- 調査地域 全国
- 調査方法 インターネット調査
- 対象者 従業員数3名以上の企業において、直近（2021年1～12月）に中途採用業務を担当しており、「採用費用の管理・運用」に携わっている人事担当者
- 回収数 1,400件
- 実施期間 2022年1月21日（金）～1月24日（月）

※ 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。

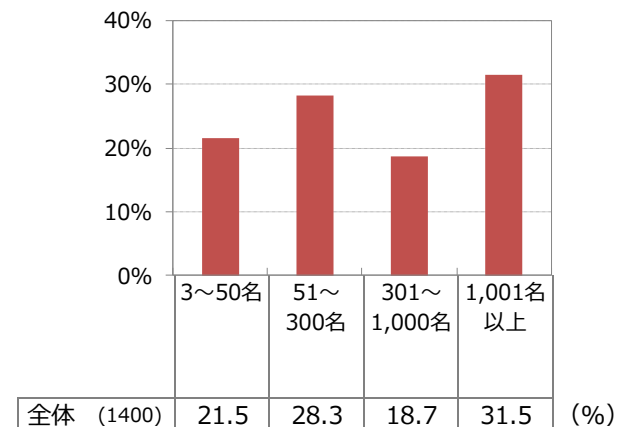
※ n=30以下は参考値としております。

◇対象者プロフィール

業種



従業員数

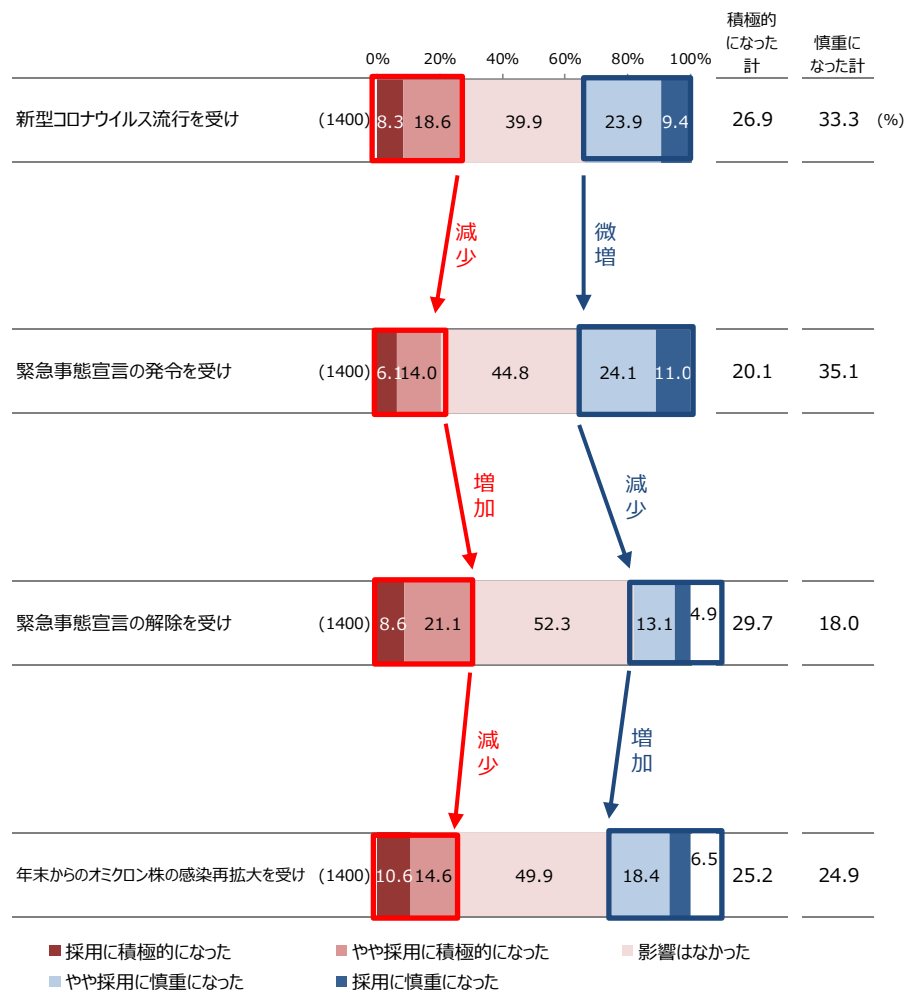


TOPICS

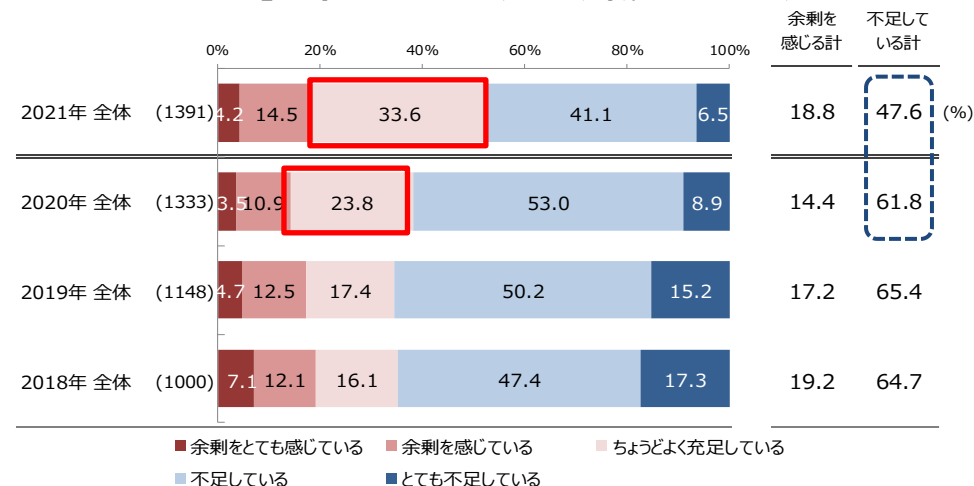
■ コロナ影響で低下した採用意欲は緊急事態宣言解除により復調したものの、21年末からのオミクロン株拡大で再び低下。【図1】
また、現在の人材の過不足感としては「ちょうどよく充足している」が3割強で、前年比で9.8pt増加した。

- ・ 正社員の過不足感は「不足している計」がほぼ半数とはなるものの、昨年比では14.2pt減少している。【図2】
- ・ 特に不足感が感じられている職種は「ITエンジニア」「営業」「医療・福祉」がTOP3。【図2】

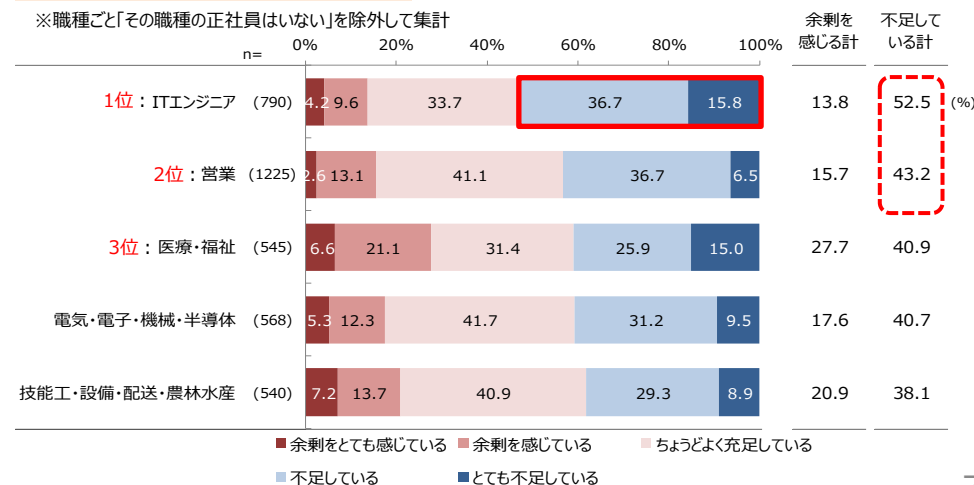
【図1】コロナ禍での採用意欲



【図2】正社員の過不足感、職種別の不足感

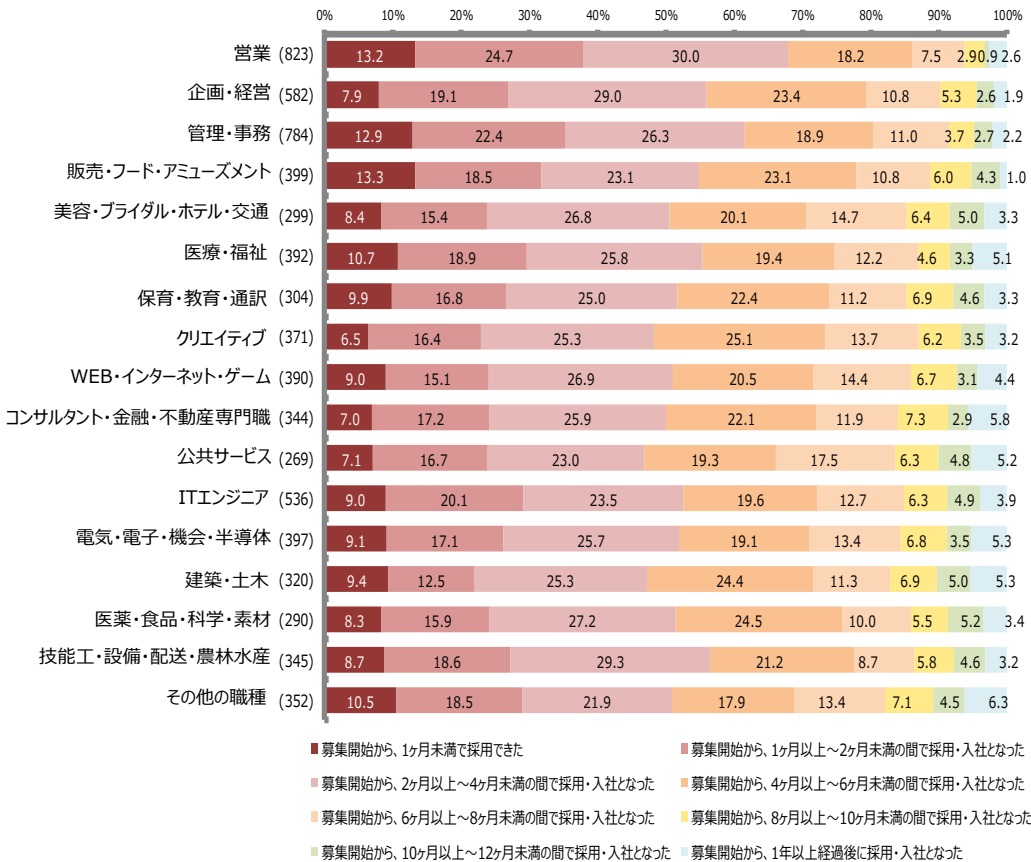


不足感の高い職種TOP5



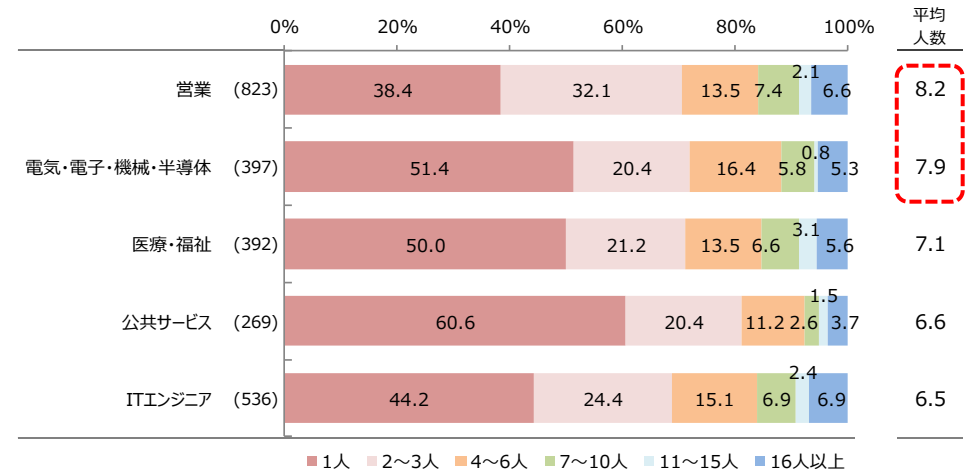
- 採用できた職種別で募集開始から採用までの期間をみると、いずれの職種も募集開始から採用まで、概ね半数程度が4か月未満で採用できたとしている。【図3】
- ・ 職種別での年間平均採用人数は「営業」「電気・電子・機械・半導体」8人、「医療・福祉」7人など、未経験者からの年間平均採用人数は、『営業』が4.4人で最も多く、次いで『医療・福祉』で4.2人、『公共サービス』4.0人と続く。【図4】

【図3】＜職種別＞ 募集開始から採用までの期間

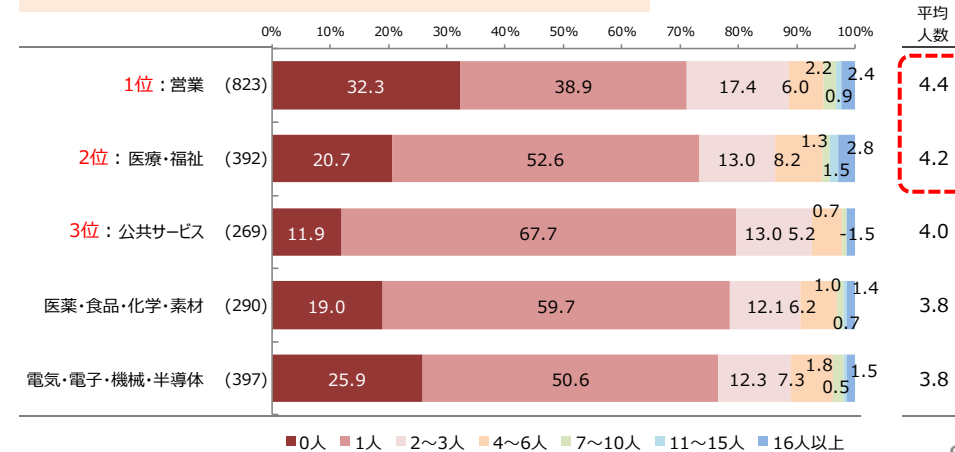


【図4】＜職種別＞ 年間平均採用人数TOP5

※ベース：職種ごとの2021年採用人数1人以上



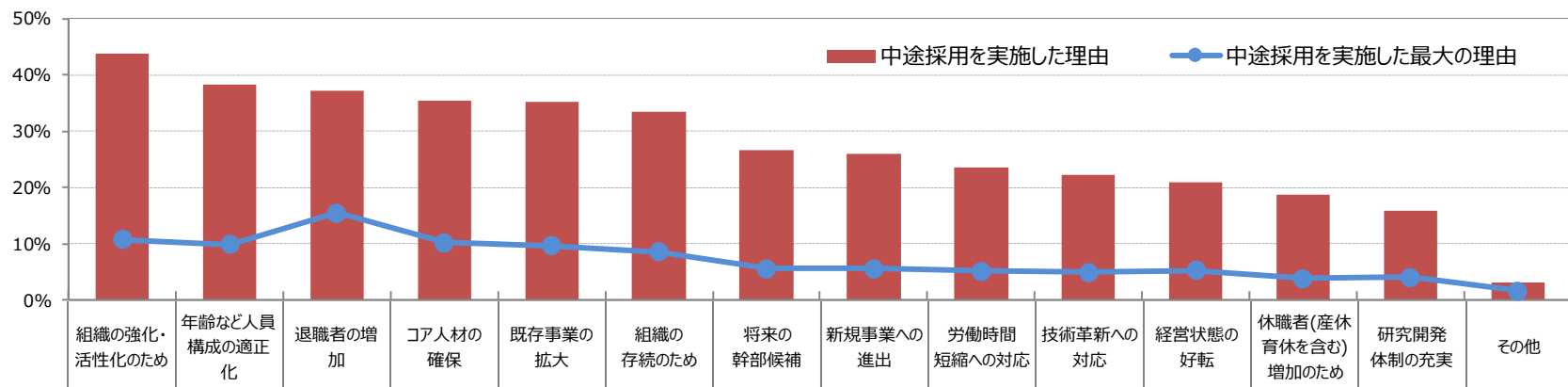
＜職種別＞ 未経験者の年間平均採用人数TOP5



■ 中途採用実施理由は複数回答では「組織の強化・活性化のため」「年齢など人員構成の適正化」が多く挙げられ、喫緊の課題としての中途採用ではなく、今後を見据えた上での中途採用が行われている傾向にある。

- 一方で、特に退職者が目立つ業界であった「サービス・レジャー」「医療・福祉・介護」では一番の中途採用実施理由として「退職者の増加」が挙げられており、業種によって中途採用活動理由には差異も見受けられる。【図5】

【図5】中途採用実施理由



		組織の強化・ 活性化のため	年齢など人員 構成の適正 化	退職者の増 加	コア人材の 確保	既存事業の 拡大	組織の 存続のため	将来の 幹部候補	新規事業への 進出	労働時間 短縮への対応	技術革新への 対応	経営状態の 好転	退職者(産休 育休を含む) 増加のため	研究開発 体制の充実	その他	(%)
2021年 全体 (1400)		43.7	38.2	37.2	35.5	35.3	33.4	26.6	26.0	23.5	22.3	21.0	18.8	15.8	3.0	(%)
業 種	IT・通信・インターネット (188)	43.1	28.7	25.5	40.4	46.8	26.1	31.4	32.4	19.7	37.2	26.1	14.4	20.7	0.5	
	メーカー (285)	48.8	42.1	31.9	37.9	31.9	32.6	26.0	26.7	23.5	28.4	20.7	18.2	22.8	3.2	
	商社 (60)	41.7	41.7	35.0	41.7	45.0	43.3	31.7	36.7	23.3	15.0	18.3	13.3	18.3	1.7	
	サービス・レジャー (172)	45.9	34.9	47.1	30.2	29.1	33.1	29.1	22.1	24.4	19.2	19.2	21.5	11.6	2.9	
	医療・福祉・介護 (170)	31.2	34.1	51.8	32.9	29.4	36.5	18.2	18.8	18.8	11.2	24.7	29.4	11.8	8.2	
	流通・小売・フードサービス (117)	47.9	35.0	45.3	27.4	34.2	36.8	27.4	21.4	30.8	10.3	17.9	17.9	10.3	2.6	
	マスコミ・広告・デザイン (8)	37.5	25.0	87.5	25.0	50.0	25.0	12.5	37.5	25.0	-	25.0	25.0	-	-	
	金融・保険・コンサルティング (92)	41.3	43.5	37.0	43.5	37.0	30.4	27.2	26.1	17.4	22.8	19.6	17.4	12.0	-	
	不動産・建設・設備・住宅関連 (160)	49.4	48.8	30.6	34.4	33.1	36.3	26.9	28.1	23.8	23.1	20.0	13.1	10.6	2.5	
	運輸・交通・物流・倉庫 (99)	39.4	39.4	38.4	31.3	39.4	26.3	26.3	28.3	27.3	21.2	18.2	19.2	15.2	1.0	
	環境・エネルギー (29)	37.9	37.9	27.6	41.4	48.3	34.5	20.7	27.6	37.9	20.7	20.7	27.6	20.7	6.9	
	公的機関 (20)	45.0	35.0	15.0	40.0	20.0	65.0	35.0	10.0	35.0	15.0	15.0	10.0	25.0	10.0	
最大の理由 (1400)		10.7	9.9	15.4	10.1	9.6	8.5	5.6	5.6	5.1	4.9	5.2	3.8	4.0	1.6	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

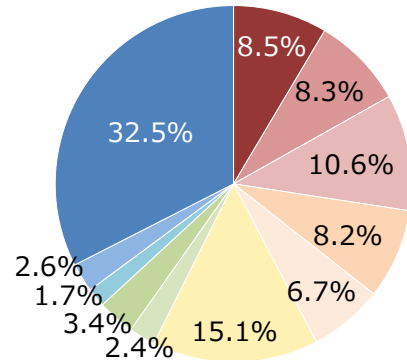
■ 採用面接の実施手法は「100%WEBのみ」8.5%を含め、4割強がWEB面接を中心に行う傾向、また、対面面接の実施割合についても、「100%対面のみ」32.5%を含め、4割強とWEB面接と同程度。【図6】

- 今後の実施手法としては「WEBのみ/増やす」が3割を超え、WEB面接が主流になっていくものと考えられる。【図6】
- WEB面接を増やす理由としては「コロナ対策になるから」が最多で、その他「遠方の候補者の面接もできるから」「対面で合わなくても見極められるから」「WEB面接の方がコミュニケーションが取りやすいから」が上位に挙げられた。【図7】
- 面接選考で選考通過が難しくなる要因としては「コミュニケーション能力が低い」が4割弱で最も高い。【図8】

【図6】採用面接の実施手法、今後の実施手法

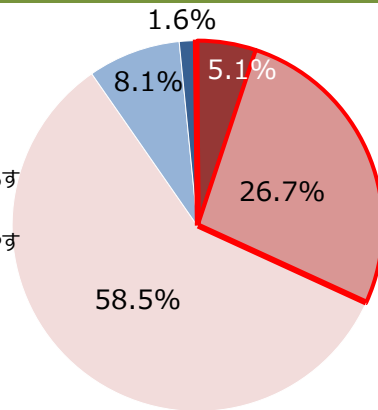
採用面接の実施割合(n=1,335)

- 100%WEBのみ（非対面）
- WEB90%、対面10%程度の割合
- WEB80%、対面20%程度の割合
- WEB70%、対面30%程度の割合
- WEB60%、対面40%程度の割合
- WEB50%、対面50%程度の割合
- WEB40%、対面60%程度の割合
- WEB30%、対面70%程度の割合
- WEB20%、対面80%程度の割合
- WEB10%、対面90%程度の割合
- 100%対面のみ



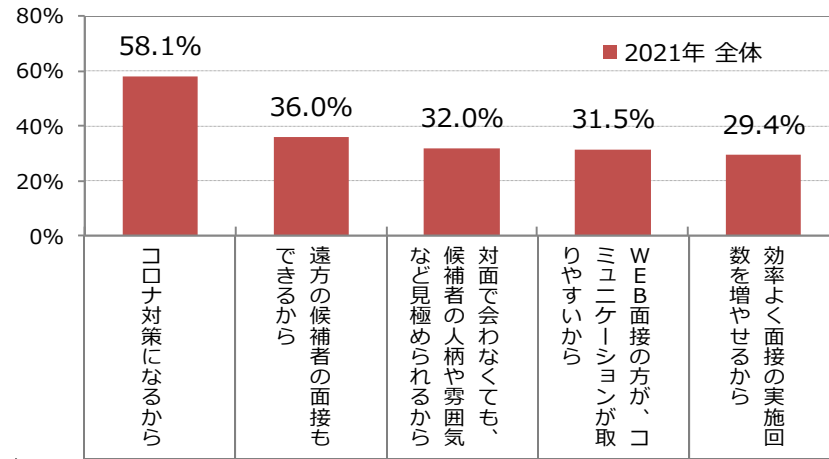
今後2022年の面接手法の割合(n=1,335)

- WEB面接のみにする
- WEB面接の割合を増やし、対面面接の割合を減らす
- WEB面接と対面面接の割合は変えない
- WEB面接の割合を減らし、対面面接の割合を増やす
- 対面面接のみにする



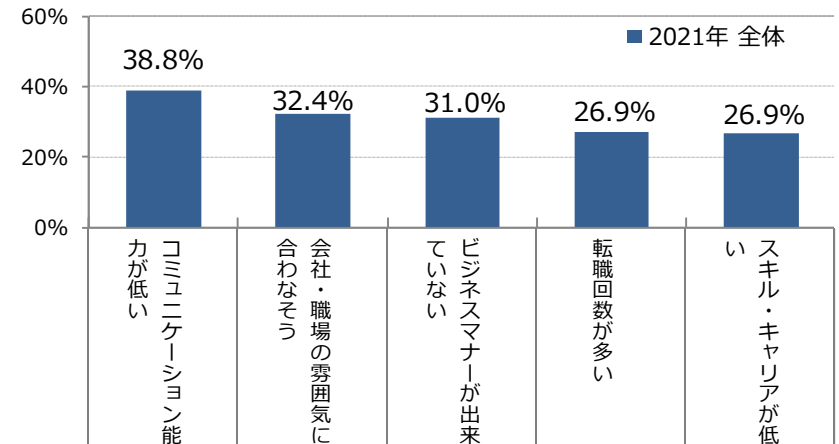
※ベース：2021年に1回以上面接を行った

【図7】今後WEB面接を増やす理由TOP5 (n=425)



【ベース：今後の面接手法はWEBのみ/増やすとした人】

【図8】選考通過が難しくなる要因TOP5 (n=1,400)

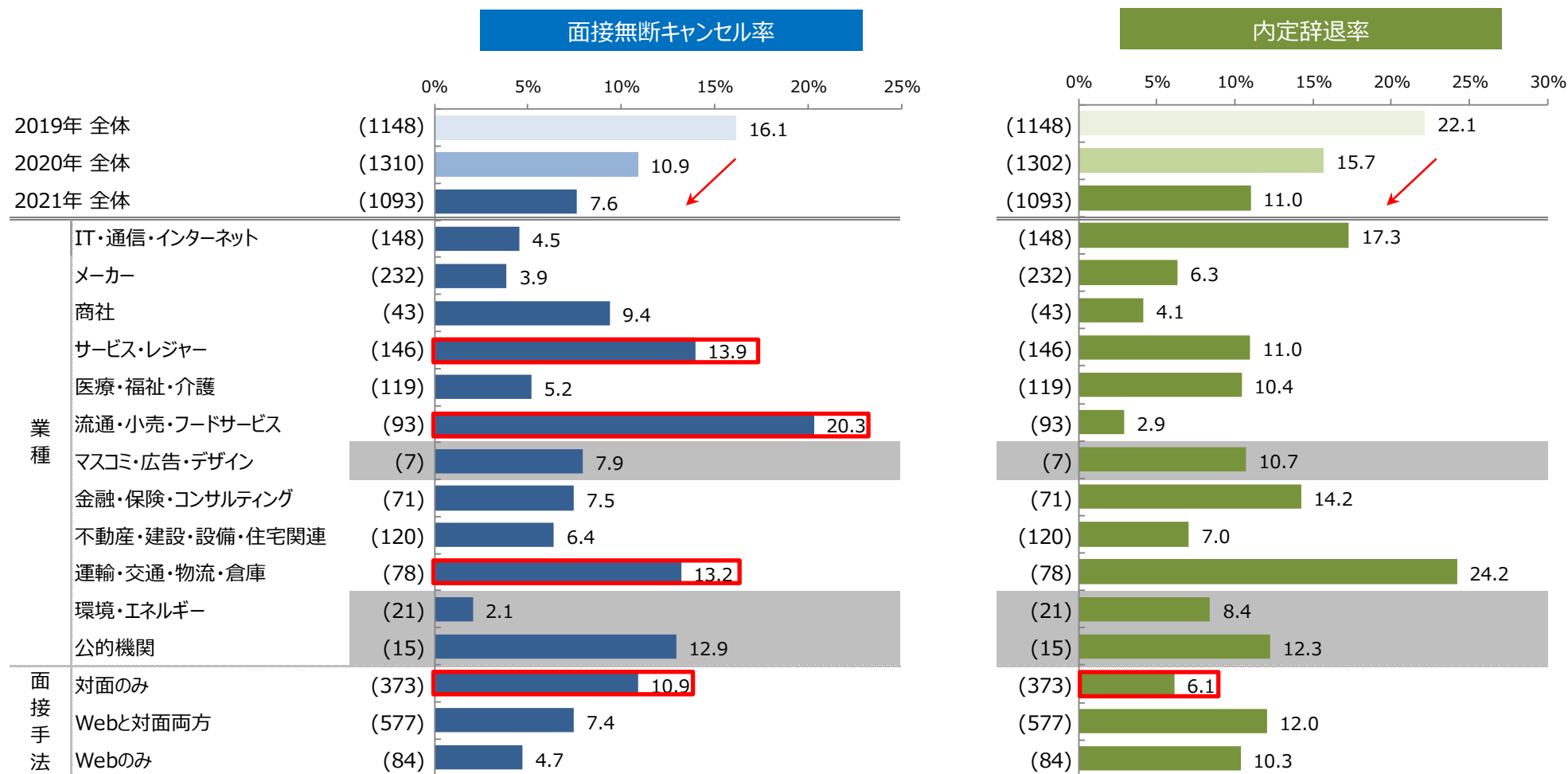


- 面接無断キャンセル率は7.6%で、前年から3.3pt減少、面接無断キャンセル率は年々減少傾向にある。
- 業種別では『流通・小売・フードサービス』『サービス・レジャー』『運輸・交通・物流・倉庫』でキャンセル率10%を超える、一方で、『IT・インターネット・通信』『メーカー』では5%未満と低い。
- 内定辞退率は11.0%で、前年から4.7pt減少。面接手法別では、「対面のみ」で『面接無断キャンセル率』は高いが、『内定辞退率』は低い。【図9】

【ベース：面接設定数1人以上・内定者数1人以上】

※不良回答を除いて集計

【図9】面接無断キャンセル率・内定辞退率



※サンプル数が30未満は参考値

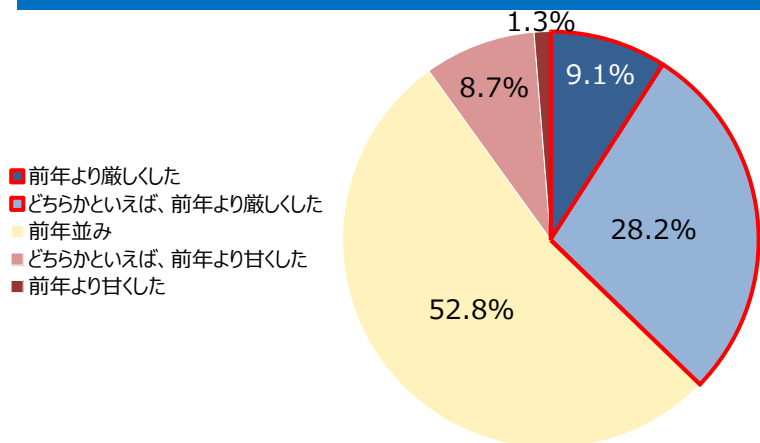
(注) 各項目の総数同士を割り算によって算出した値

■ 中途採用の選考基準は経験者採用・未経験者採用ともに前年より厳しくなっている。特に経験者採用で厳しめの傾向。【図10】

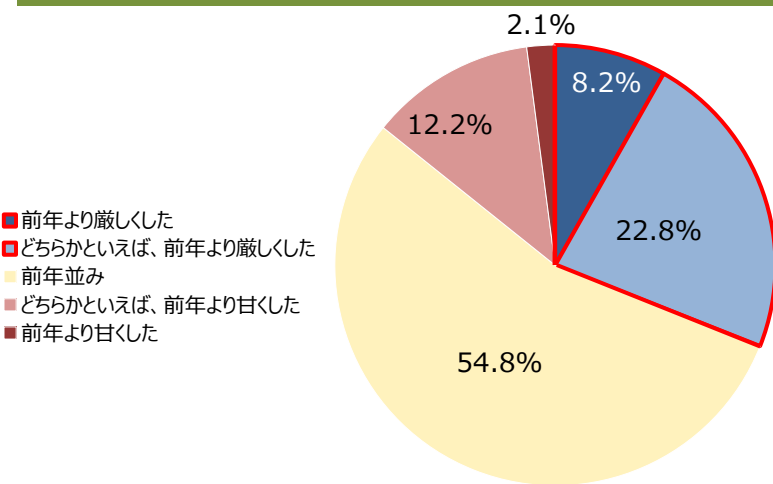
- 経験者採用・未経験者採用に共通して厳しくした項目としては「コミュニケーション力」が挙がっている。面接時にもコミュニケーションが重視される傾向にあり、コロナ禍をきっかけに対人コミュニケーションが変化していく中でも柔軟に対応できる人材が求められている。【図11】

【図10】中途採用選考基準

経験者採用 (n=1,256)

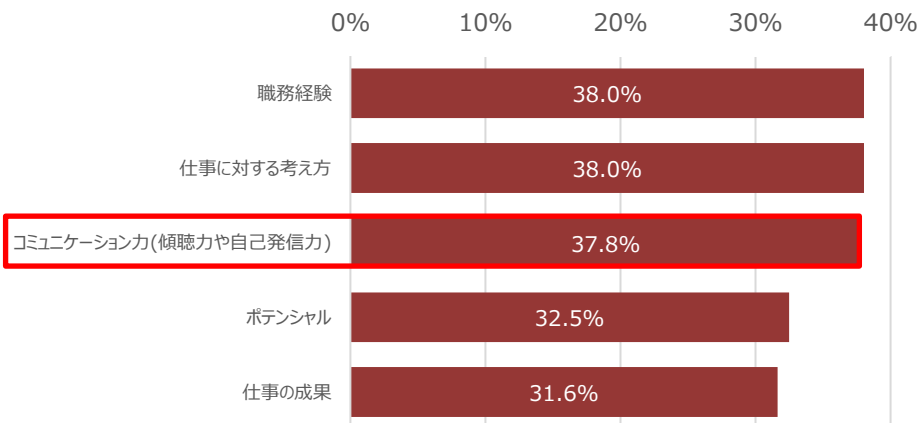


未経験者採用 (n=1,256)

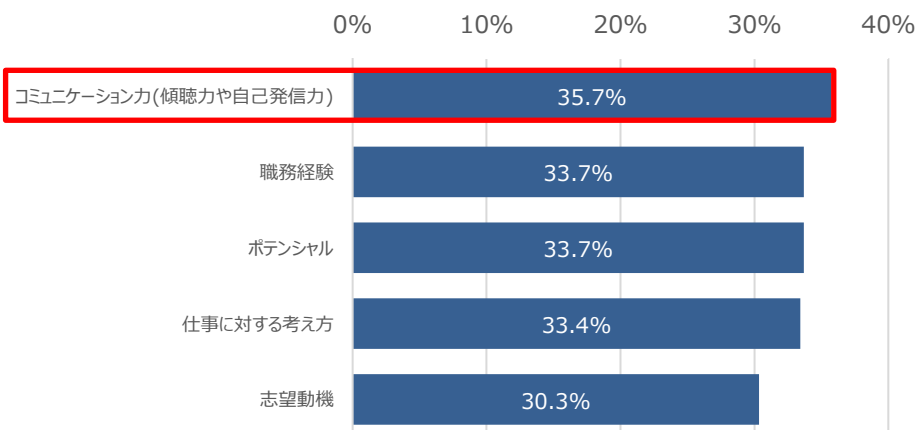


【図11】厳しくした選考基準の項目TOP5

経験者採用 (n=468)

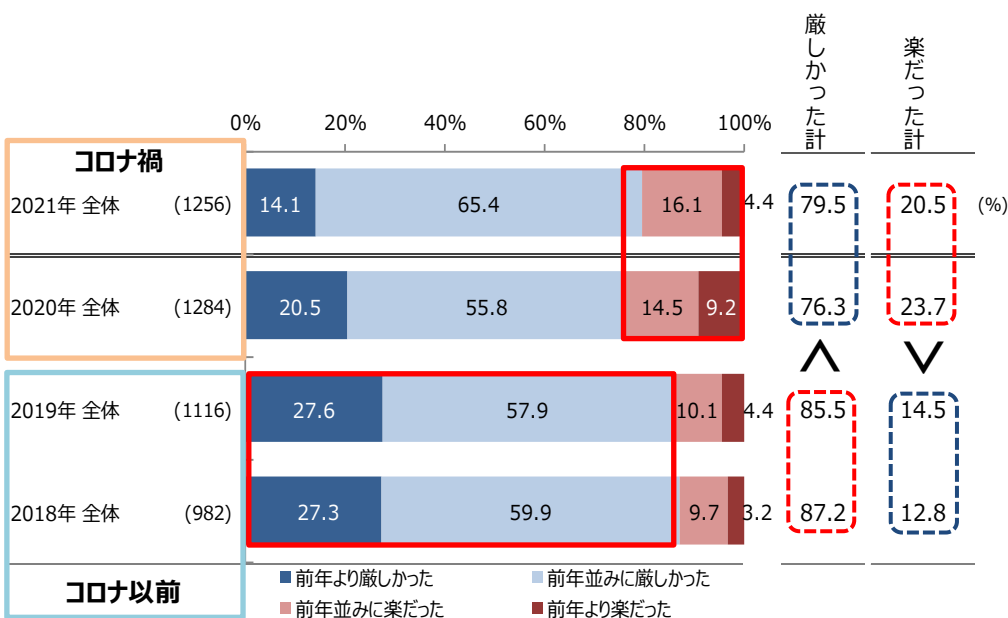


未経験者採用 (n=389)



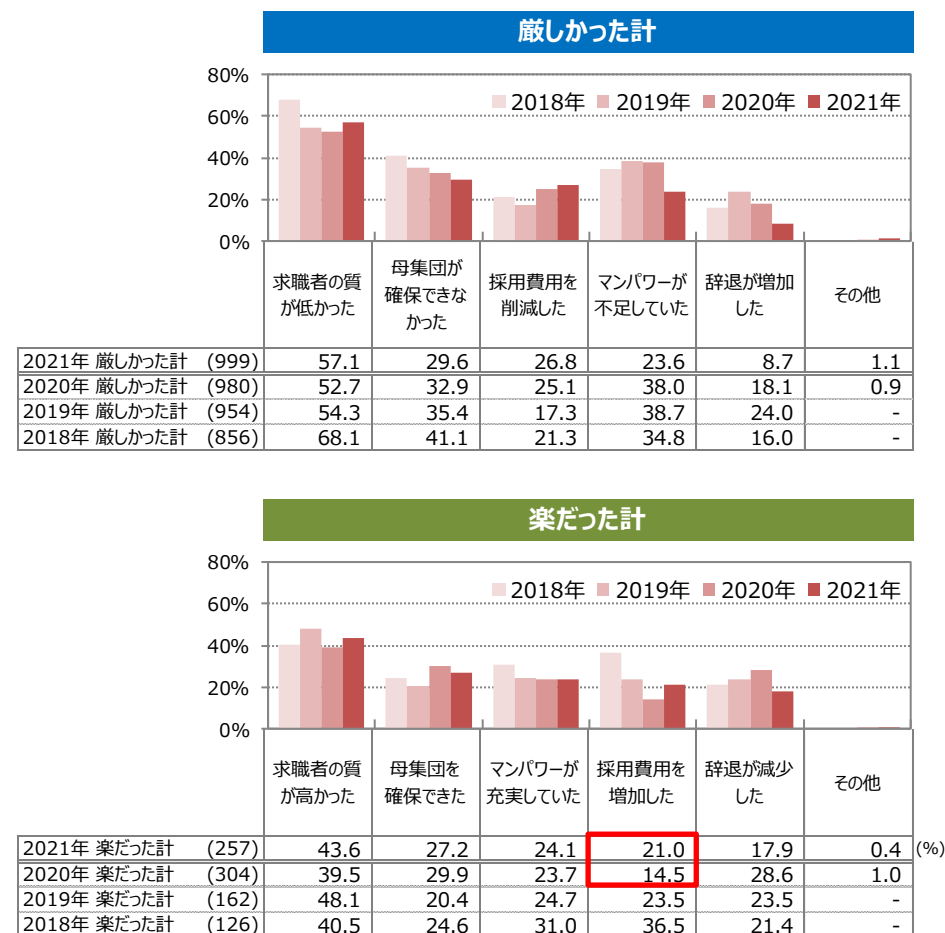
- 2021年の中途採用の印象は「厳しかった計」が79.5%と前年比で微増するも、コロナ禍以前（2018年・2019年）と比べると、厳しかった計は減少、楽だった計は増加の傾向にある。【図12】
- ・ 中途採用活動が厳しかった理由としては「求職者の質が低かった」が6割弱。一方、中途採用活動が楽だった理由としては「求職者の質が高かった」が4割強、応募者の能力が中途採用活動の印象に大きく影響していることがうかがえる。また、「採用費用を増加した」は、前年比で6.5pt増。【図13】

【図12】2021年の中途採用の印象



【図13】2021年の中途採用の印象 <理由>

※ベース：前年比較で厳しかったとした人／前年比較で楽だったとした人

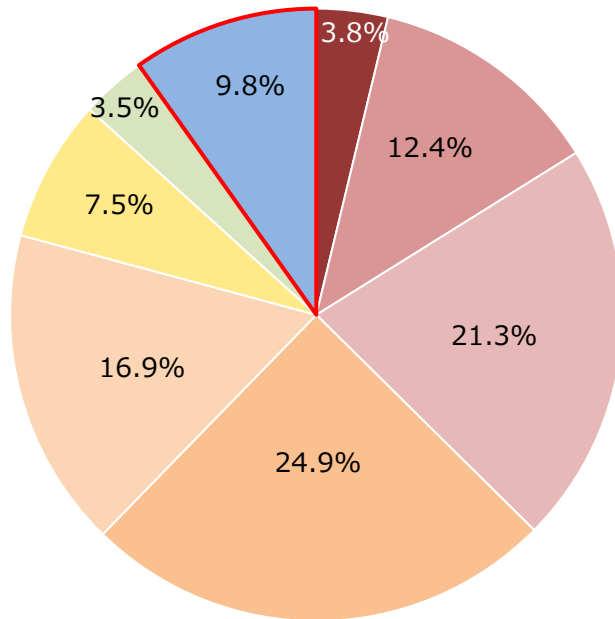


- 採用者の当初求めたスキル・経験の達成度では、『必要資格や条件、経験・スキル全般』にて「当初求めた10割以上計」が16.2%、反対に「全く満たしていなかった」も9.8%になった。実情として、程度自体には差があれども、いくら妥協をした上で採用を行っている企業がほとんどになる。【図14】
- 経験・スキルなどを妥協し採用した理由では、「ポジションを埋めることが先決だったのと、周囲や上長がサポートすれば何とかできるのではないかと感じたから」「人数不足を補うために仕方ない状況だった」など、業種にもよるが、採用人数確保のため妥協し採用していた様子がうかがえるコメントがある。【図15】

【図14】当初求めたスキル・経験全般の達成度

※ベース：2021年に採用者が1名以上

- 当初求めた以上を満たしていた（10割超）
- 当初求めた程度を満たしていた（10割程度）
- 当初求めていた8～9割程度を満たしていた
- 当初求めていた6～7割程度を満たしていた
- 当初求めていた5割程度を満たしていた
- 当初求めていた3～4割程度を満たしていた
- 当初求めていた1～2割程度を満たしていた
- 全く満たしていなかった



【図15】求めた経験・スキル全般を妥協し採用した理由(FA)

・「ポジションを埋めることが先決だったのと、周囲や上長がサポートすれば何とかできるのではないかと感じたから」
（従業員規模51～300名、メーカーの人事者）

・「人数不足を補うために仕方ない状況だった」
（従業員規模51～300名、サービス・レジャーの人事担当者）

・「条件を厳しくすると、採用できる人がいなくなる、実際に採用してみないと分からない部分も大きいので」
（従業員規模51～300名、医療・福祉・介護の人事担当者）

・「あまり厳しくしてしまうと全て不採用になるので、基準を甘くした」
（従業員規模1,001名以上、運輸・交通・物流・倉庫の人事担当者）

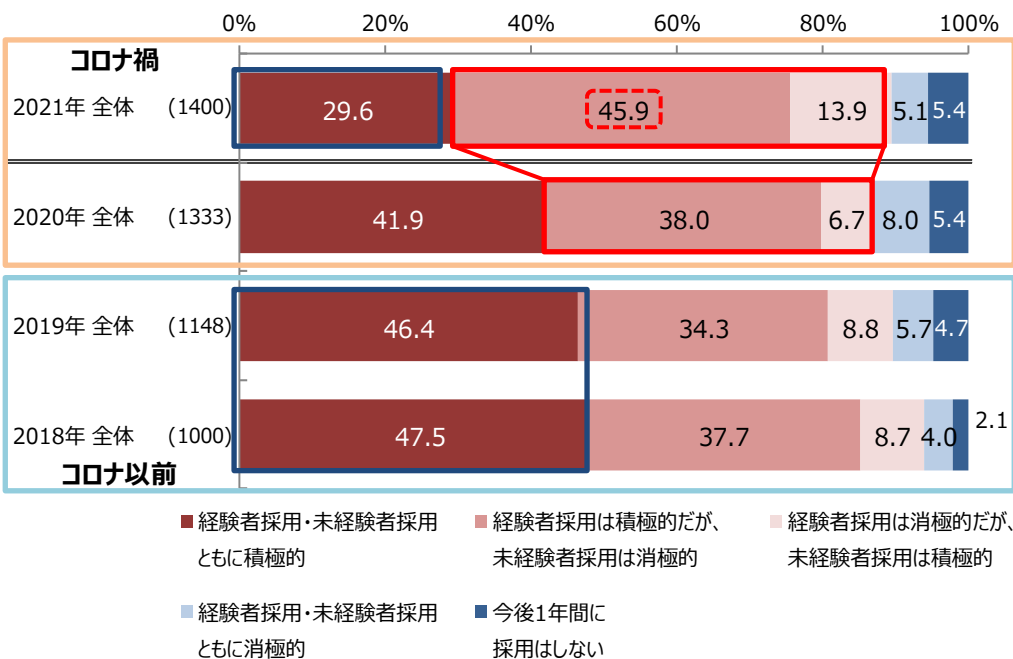
・「人数が集まらないいため、基準を緩めて人物本意で採用した社員が予想より多かった」
（従業員規模1,001名以上、医療・福祉・介護の人事担当者）

・「レベルを下げて人員の確保に走った」
（従業員規模301～1,000名、流通・小売・フードサービスの人事担当者）

■ 2022年の中途採用見通しとしては、経験者採用に積極的の合計が75.6%（前年比：4.3pt減）、未経験者採用に積極的の合計が43.5%（前年比：5.1pt減）。「経験者・未経験者ともに積極的」は2018年以降で最も低下傾向にある。

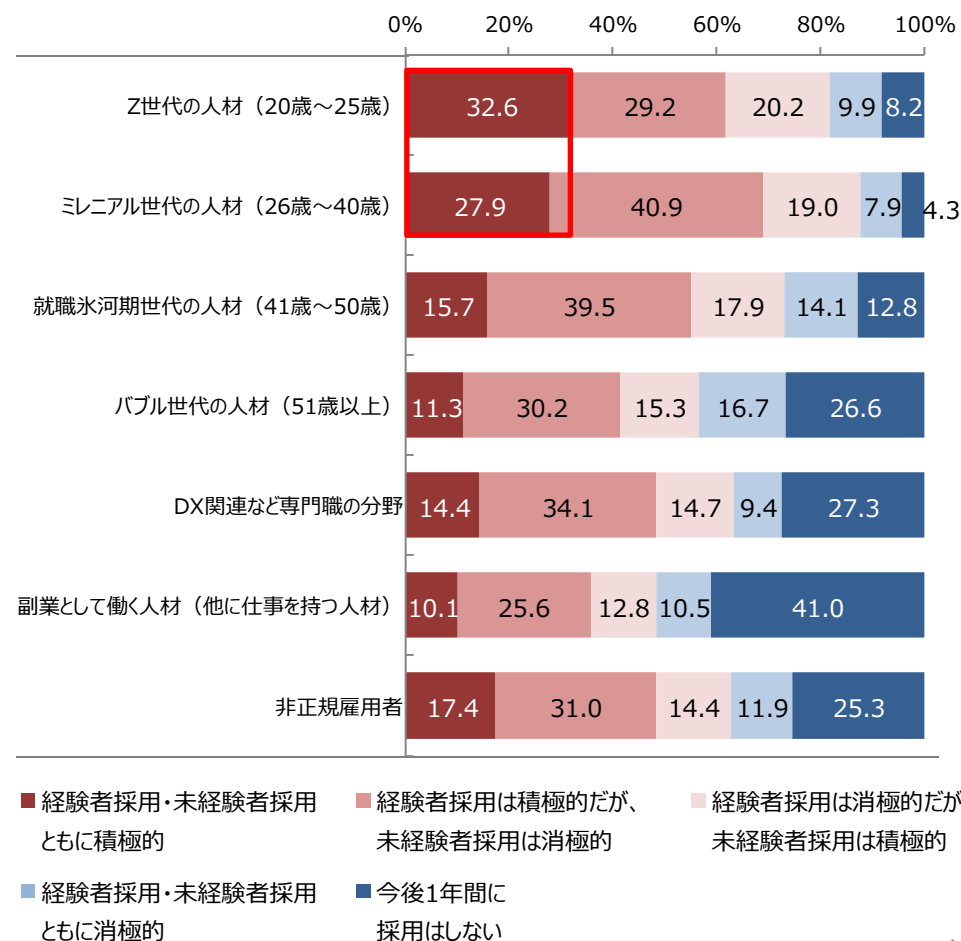
- 一方で、「経験者採用は積極的だが、未経験者採用は消極的」45.9%（前年比：7.9pt増）、「経験者採用は消極的だが、未経験者採用は積極的」13.9%（前年比：7.2pt増）となり、経験者・未経験者どちらか一方にセグメントした採用意欲は経年で最も高くなっている。【図16】
- 属性別での今後の採用意向では、『Z世代の人材』『ミレニアル世代の人材』で経験者採用、未経験者採用ともに積極的な傾向がみられる。【図17】

【図16】今後2022年の中途採用の見通し



【図17】＜属性別＞今後2022年の中途採用の見通し

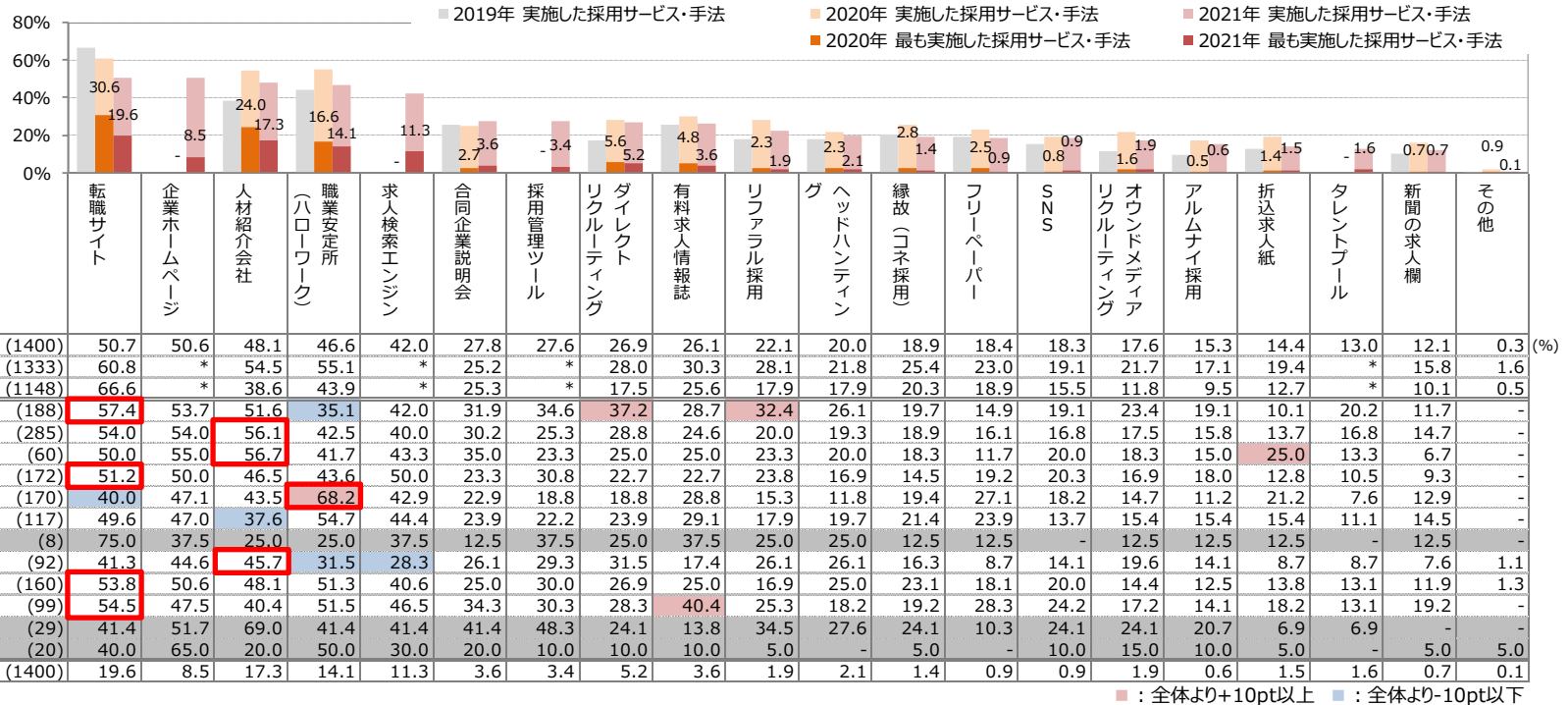
(n=1324)



■ 利用した採用手法としては「転職サイト」が最多となった。次いで「企業ホームページ」「人材紹介会社」「職業安定所」が挙げられた。応募～採用に繋がったサービスとしては「人材紹介」「転職サイト」が横並びで多く挙げられた。

- 利用した手法は業種別だと『転職サイト』は「IT・通信・インターネット」「サービス・レジャー」「不動産・建設・設備・住宅関連」「運輸・交通・物流・倉庫」、『人材紹介会社』は「メーカー」「商社」「金融・保険・コンサルティング」、『職業安定所』は「医療・福祉・介護」でそれぞれもっとも多く利用されている。
- 「利用した採用手法のうち、応募があった割合」では、『人材紹介会社』『求人検索エンジン』『転職サイト』『ダイレクトリクルーティング』で7割を超える。
- 「利用した採用手法のうち、採用に繋がった割合」では、『人材紹介会社』『転職サイト』で6割を超える。【図18】

【図18】利用した採用手法
応募があった、採用に繋がった採用手法



2021年 全体	(1400)	50.7	50.6	48.1	46.6	42.0	27.8	27.6	26.9	26.1	22.1	20.0	18.9	18.4	18.3	17.6	15.3	14.4	13.0	12.1	0.3	(%)
2020年 全体	(1333)	60.8	*	54.5	55.1	*	25.2	*	28.0	30.3	28.1	21.8	25.4	23.0	19.1	21.7	17.1	19.4	*	15.8	1.6	
2019年 全体	(1148)	66.6	*	38.6	43.9	*	25.3	*	17.5	25.6	17.9	17.9	20.3	18.9	15.5	11.8	9.5	12.7	*	10.1	0.5	
IT・通信・インターネット	(188)	57.4	53.7	51.6	35.1	42.0	31.9	34.6	37.2	28.7	32.4	26.1	19.7	14.9	19.1	23.4	19.1	10.1	20.2	11.7	-	
メーカー	(285)	54.0	54.0	56.1	42.5	40.0	30.2	25.3	28.8	24.6	20.0	19.3	18.9	16.1	16.8	17.5	15.8	13.7	16.8	14.7	-	
商社	(60)	50.0	55.0	56.7	41.7	43.3	35.0	23.3	25.0	25.0	23.3	20.0	18.3	11.7	20.0	18.3	15.0	25.0	13.3	6.7	-	
サービス・レジャー	(172)	51.2	50.0	46.5	43.6	50.0	23.3	30.8	22.7	22.7	23.8	16.9	14.5	19.2	20.3	16.9	18.0	12.8	10.5	9.3	-	
医療・福祉・介護	(170)	40.0	47.1	43.5	68.2	42.9	22.9	18.8	18.8	28.8	15.3	11.8	19.4	27.1	18.2	14.7	11.2	21.2	7.6	12.9	-	
流通・小売・フードサービス	(117)	49.6	47.0	37.6	54.7	44.4	23.9	22.2	23.9	29.1	17.9	19.7	21.4	23.9	13.7	15.4	15.4	15.4	11.1	14.5	-	
マスコミ・広告・デザイン	(8)	75.0	37.5	25.0	25.0	37.5	12.5	37.5	25.0	37.5	25.0	25.0	12.5	12.5	-	12.5	12.5	12.5	-	12.5	-	
金融・保険・コンサルティング	(92)	41.3	44.6	45.7	31.5	28.3	26.1	29.3	31.5	17.4	26.1	26.1	16.3	8.7	14.1	19.6	14.1	8.7	8.7	7.6	1.1	
不動産・建設・設備・住宅関連	(160)	53.8	50.6	48.1	51.3	40.6	25.0	30.0	26.9	25.0	16.9	25.0	23.1	18.1	20.0	14.4	12.5	13.8	13.1	11.9	1.3	
運輸・交通・物流・倉庫	(99)	54.5	47.5	40.4	51.5	46.5	34.3	30.3	28.3	40.4	25.3	18.2	19.2	28.3	24.2	17.2	14.1	18.2	13.1	19.2	-	
環境・エネルギー	(29)	41.4	51.7	69.0	41.4	41.4	41.4	48.3	24.1	13.8	34.5	27.6	24.1	10.3	24.1	24.1	20.7	6.9	6.9	-	-	
公的機関	(20)	40.0	65.0	20.0	50.0	30.0	20.0	10.0	10.0	10.0	5.0	-	5.0	-	10.0	15.0	10.0	5.0	-	5.0	5.0	
最も利用したメインのサービス・手法	(1400)	19.6	8.5	17.3	14.1	11.3	3.6	3.4	5.2	3.6	1.9	2.1	1.4	0.9	0.9	1.9	0.6	1.5	1.6	0.7	0.1	

■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

【複数回答】利用した採用手法	(710)	(709)	(674)	(653)	(588)	(389)	(386)	(377)	(366)	(309)	(280)	(265)	(257)	(256)	(246)	(214)	(201)	(182)	(170)	(4)	(n)
利用した採用手法のうち、応募があった割合	72.0	56.1	77.3	65.5	73.6	62.5	48.7	70.8	56.0	65.7	50.0	52.8	43.6	48.4	59.3	50.0	48.8	51.1	44.1	75.0	(%)

※「利用した採用手法のうち、応募があった割合」は縦%で表記

【複数回答】利用した採用手法	(710)	(709)	(674)	(653)	(588)	(389)	(386)	(377)	(366)	(309)	(280)	(265)	(257)	(256)	(246)	(214)	(201)	(182)	(170)	(4)	(n)
利用した採用手法のうち、採用に繋がった割合	60.1	40.8	64.5	48.1	57.0	45.0	33.2	58.6	38.5	44.3	33.9	35.5	21.0	27.0	41.1	36.0	32.3	29.7	20.6	50.0	(%)

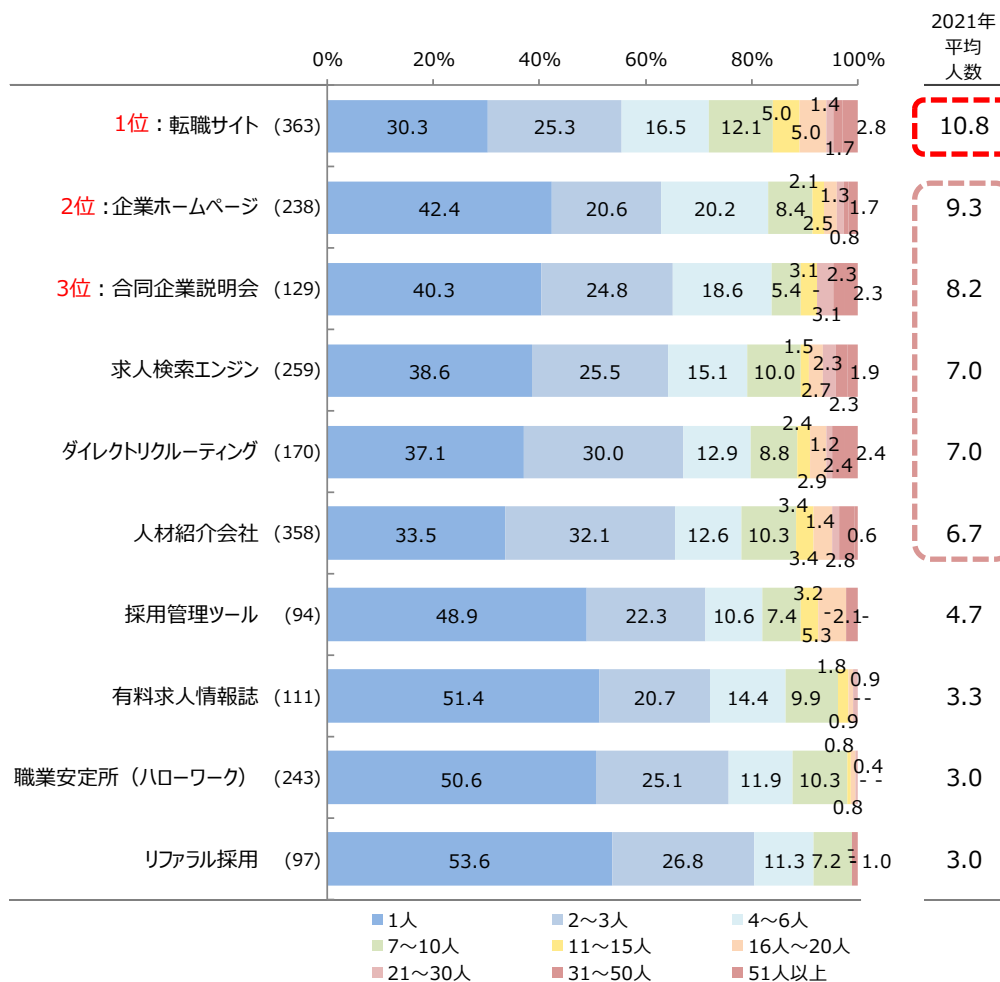
※「利用した採用手法のうち、採用に繋がった割合」は縦%で表記

■ 利用手法ごとの採用人数としては、『転職サイト』が10.8人で最多となった。次いで『企業ホームページ』『合同企業説明会』などが上位に挙げられた。【図19】

- 前年比のメイン利用手法の評価では、『転職サイト』『合同企業説明会』『求人検索エンジン』『採用管理ツール』それぞれで「満足計」が7割を超えた。一方、『職業安定所』は「不満計」が4割弱と他サービスに比べ不満が強い。【図20】

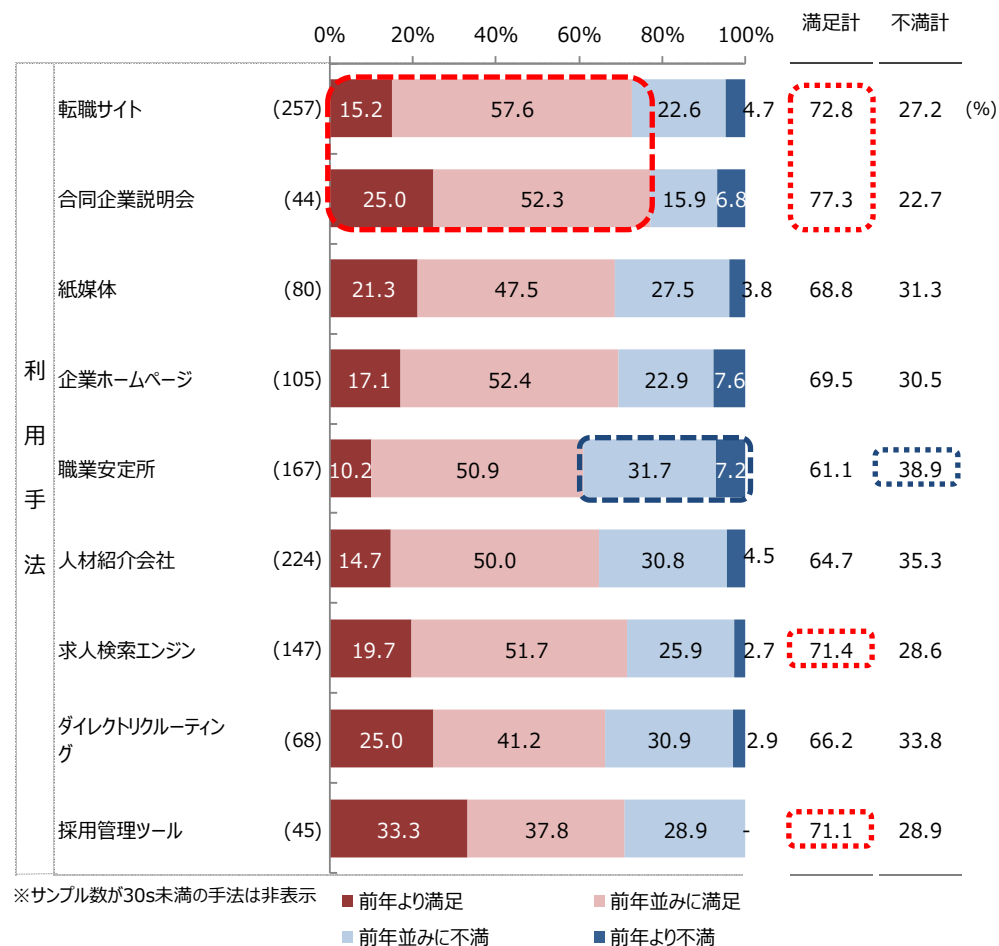
【図19】＜採用手法別＞平均採用人数TOP10

ベース：採用者がいるサービス ※不良回答を除いて集計



【図20】前年比のメイン利用手法の評価

ベース：各サービスのメイン利用者 ※不良回答を除いて集計

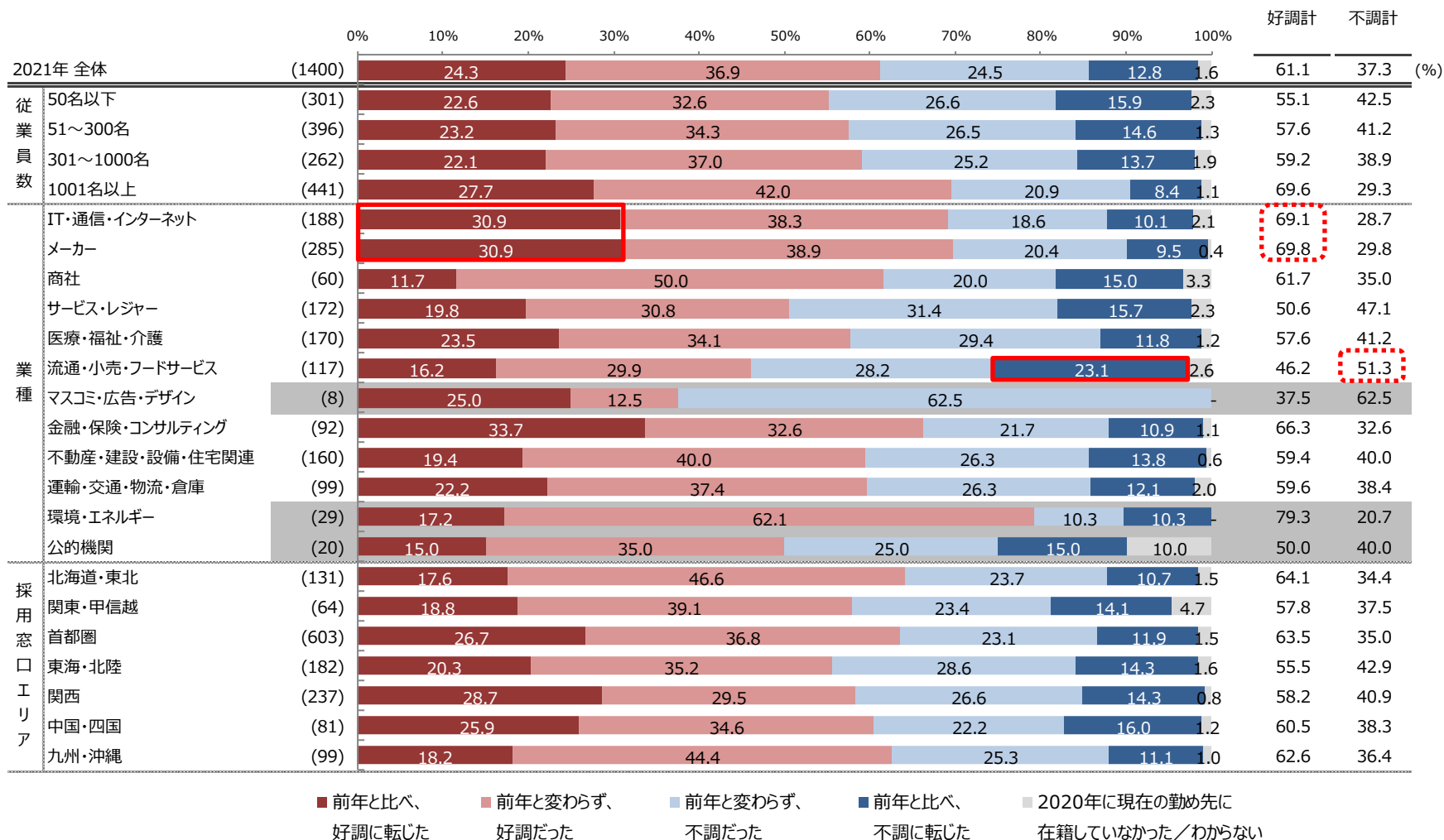


1. 【2021年（コロナ禍）採用活動】の実態

1-1. 前年比の勤め先の業績（Q2）

- 前年比での勤め先の業績感は「好調計（前年と比べ好調に転じた+前年と変わらず、好調だった）」が61.1%、「不調計（前年と比べ不調に転じた前年と変わらず不調だった）」が37.3%となった。
- 業種別では『IT・通信・インターネット』『メーカー』で「前年に比べ、好調に転じた」がともに3割超、「好調計」では7割程度となった。一方で『流通・小売・フードサービス』では「前年に比べ、不調に転じた」が23.1%となり、「不調計」も半数を超え、業種により明暗が分かれる状況となっている。

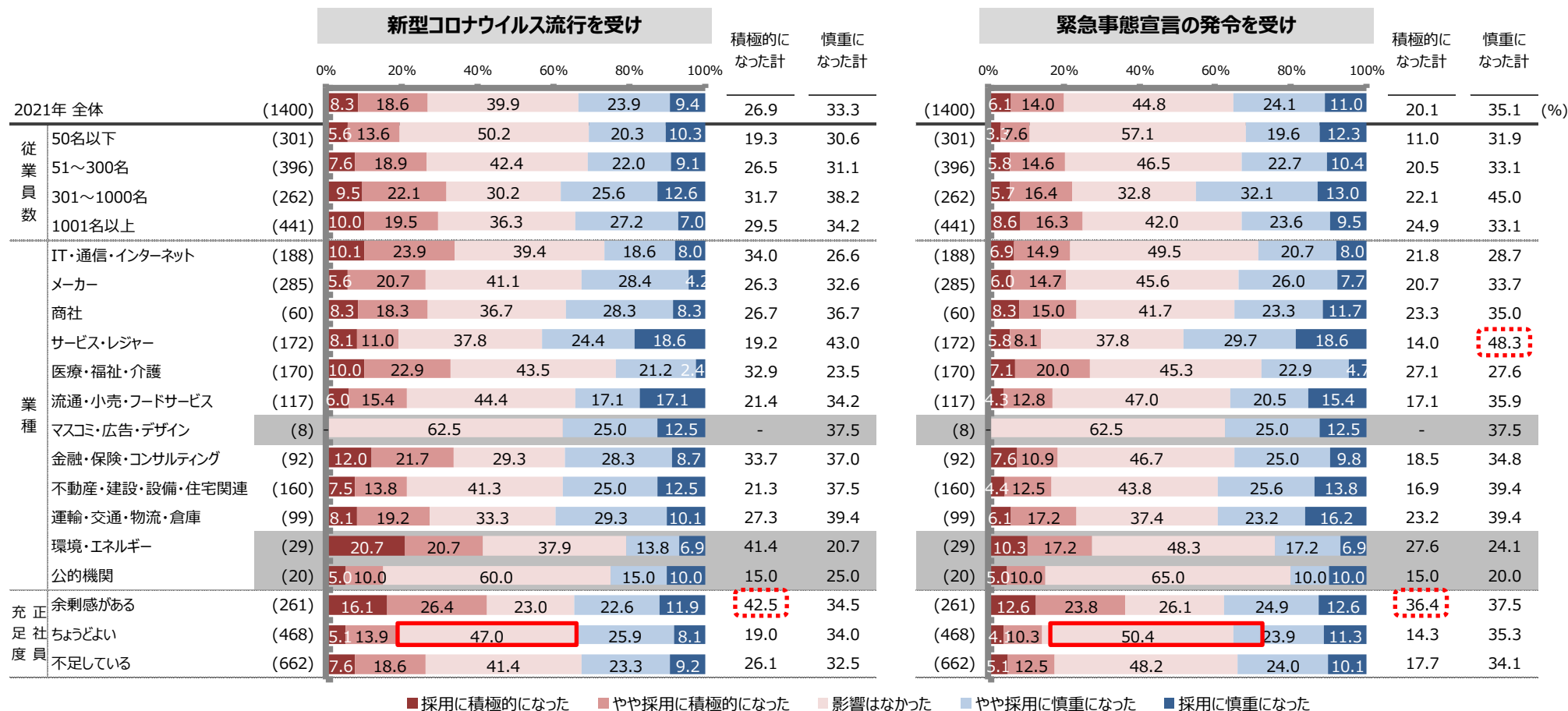
Q.あなたの勤務先の経営状況について、直近1年間（2021年）の業績は、前年（2020年）と比較していかがでしたか。あてはまるものをひとつお選びください。



1-2-1. コロナ禍での採用活動意欲の変化 (Q3)

- 【新型コロナウイルス流行】下での採用活動の意欲への影響は、「積極的にになった計（積極的にになった+やや積極的にになった）」が26.9%、「慎重になった計（慎重になった+やや慎重になった）」が33.3%。【緊急事態宣言の発令】では「積極的にになった計」が20.1%、「慎重になった計」35.1%となり、【新型コロナウイルス流行】よりも【緊急事態宣言の発令】の方が、採用活動意欲の低下に影響している。
- 業種別にみると、【緊急事態宣言の発令】では『医療・福祉・介護』以外すべての業種で「積極的にになった計」を「慎重になった計」が上回り、採用活動を控える傾向に大きく影響している。特に『サービス・レジャー』では「慎重になった計」が48.3%と採用意欲の低下が顕著。
- 現在の正社員充足度でみると、【新型コロナウイルス流行】【緊急事態宣言の発令】に共通して『余剰感がある』では「積極的にになった計」が高い。

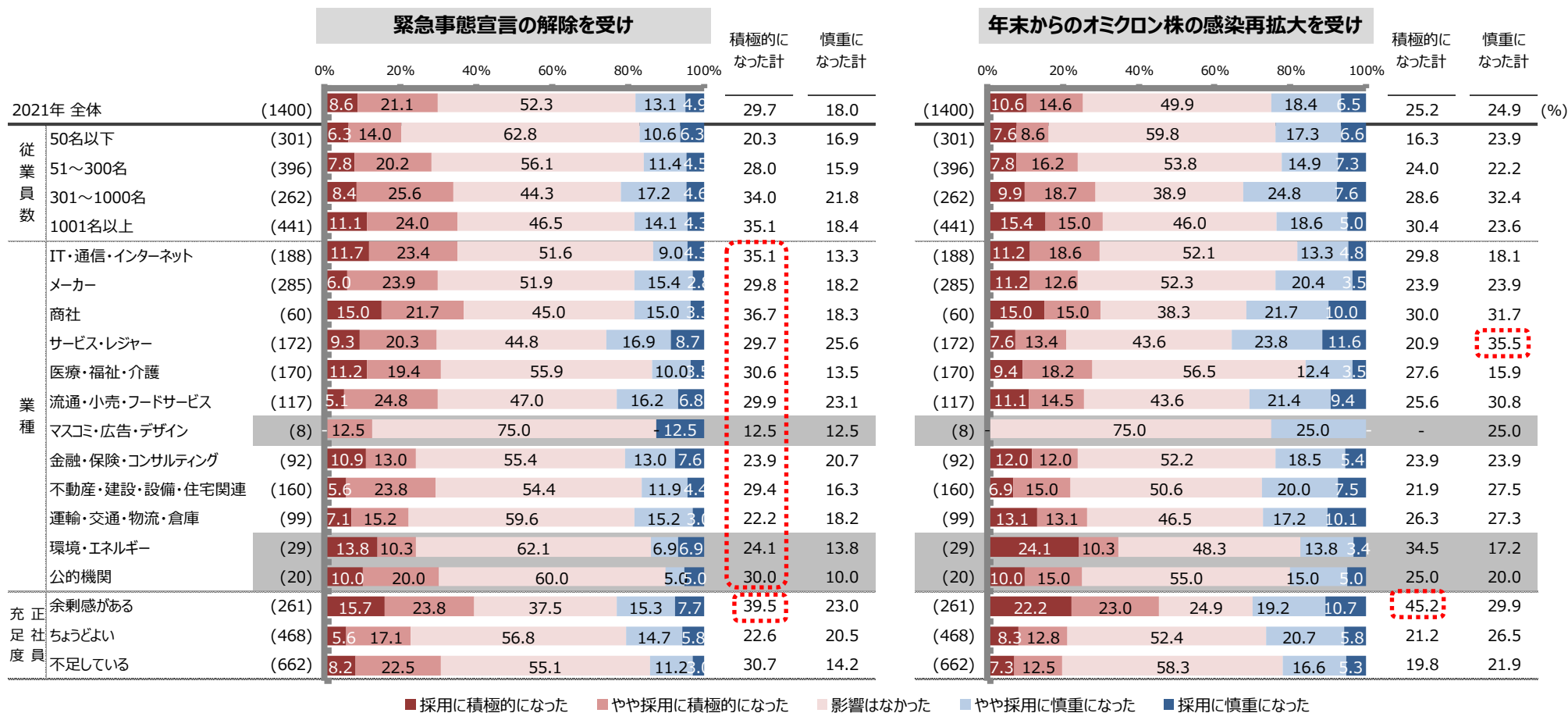
Q.新型コロナウイルス流行の影響で、直近1年間（2021年）の中途採用活動の意欲にどのような影響がありましたか。
また、年末からのオミクロン株の再拡大を受け、現在（2022年）の中途採用活動の意欲についても、あてはまるものをひとつお選びください。



1-2-2. コロナ禍での採用活動意欲の変化 (Q3)

- 【緊急事態宣言の解除】を受けた採用活動の意欲は「積極的になった計」が29.7%、「慎重になった計」が18.0%。【年末からのオミクロン株の感染再拡大】では、「積極的になった計」が25.2%、「慎重になった計」24.9%。緊急事態宣言解除により採用活動意欲は向上したものの、オミクロン株の感染再拡大で再び採用活動意欲は低下した。
- 業種別では【緊急事態宣言の解除】によって、すべての業種で「積極的になった計」が「慎重になった計」を上回り、採用活動意欲が向上。【年末からのオミクロン株の感染再拡大】では『商社』『サービス・レジャー』『流通・小売・フードサービス』『不動産・建設・設備・住宅関連』『運輸・交通・物流・住宅関連』で再度「慎重になった計」が上回り、特に『サービス・レジャー』で「慎重になった計」が35.5%で最も高いことが目立つ。
- 現在の正社員充足度でみると、【緊急事態宣言の解除】【年末からのオミクロン株の感染再拡大】に共通して『余剰感がある』では「積極的になった計」が高い。前ページのコロナ拡大期でも「積極的になった計」が高く、常に採用活動意欲が高い層で正社員人材の余剰感が強めになっていると考えられる。

Q.新型コロナウイルス流行の影響で、直近1年間（2021年）の中途採用活動の意欲にどのような影響がありましたか。
また、年末からのオミクロン株の再拡大を受け、現在（2022年）の中途採用活動の意欲についても、あてはまるものをひとつお選びください。

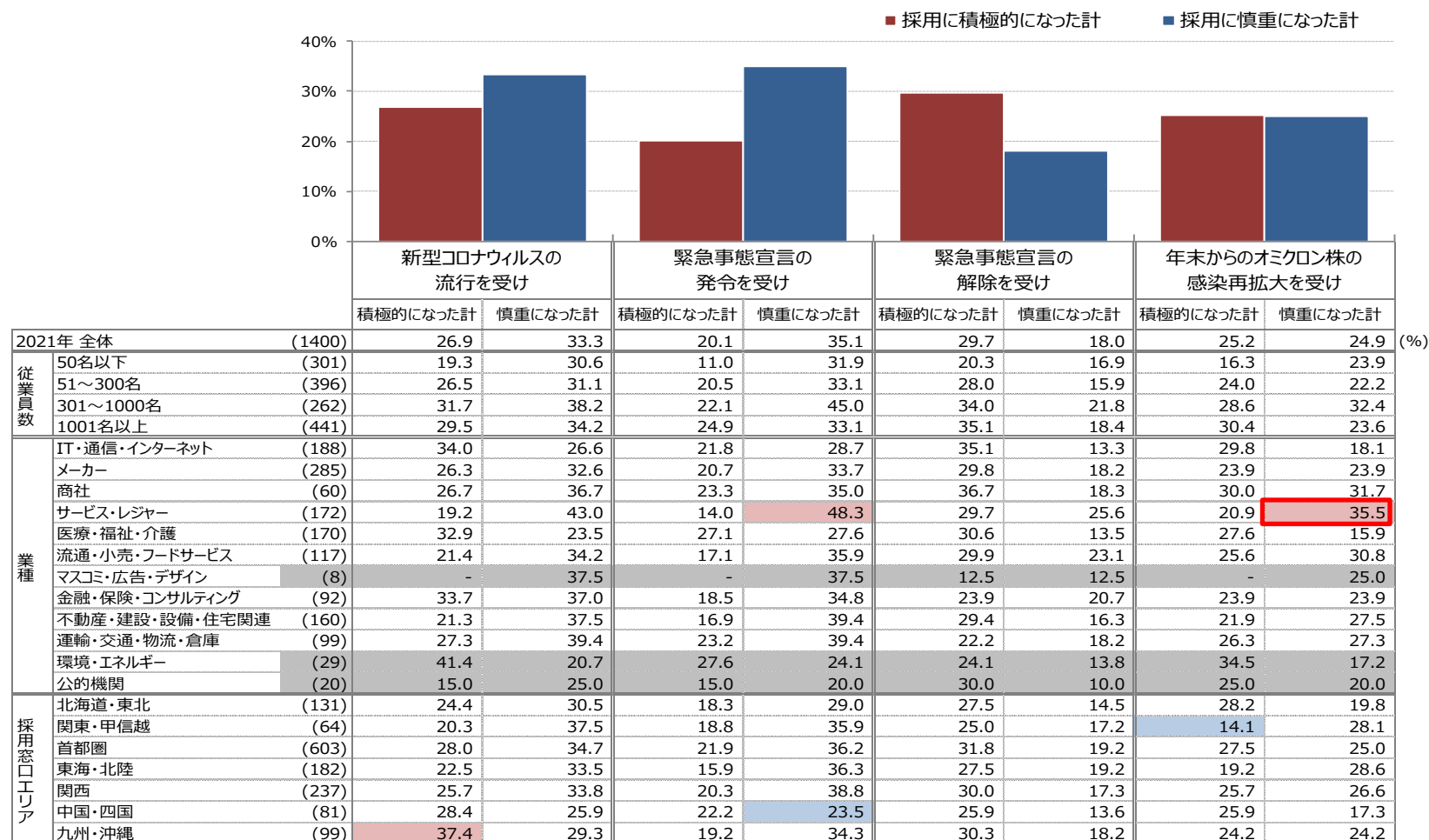


※サンプル数が30未満は参考値

1-2-3. コロナ禍での採用活動意欲の変化 (Q3:比較)

- コロナ禍での採用活動意欲を積極的になった計・慎重になった計で比較すると、「新型コロナウイルスの流行を受け」「緊急事態宣言の発令を受け」で、「慎重になった計」が高い。反対に「緊急事態宣言の解除を受け」「年末からのオミクロン株の感染再拡大を受け」では、「積極的になった計」が高くなった。
- 業種別にみると、『サービス・レジャー』では「年末からのオミクロン株の感染再拡大を受け」においても、「慎重になった計」が35.5%で高く、オミクロン株流行下での中途採用活動に慎重な様子がうかがえる。

Q.新型コロナウイルス流行の影響で、直近1年間（2021年）の中途採用活動の意欲にどのような影響がありましたか。
また、年末からのオミクロン株の再拡大を受け、現在（2022年）の中途採用活動の意欲についても、あてはまるものをひとつお選びください。



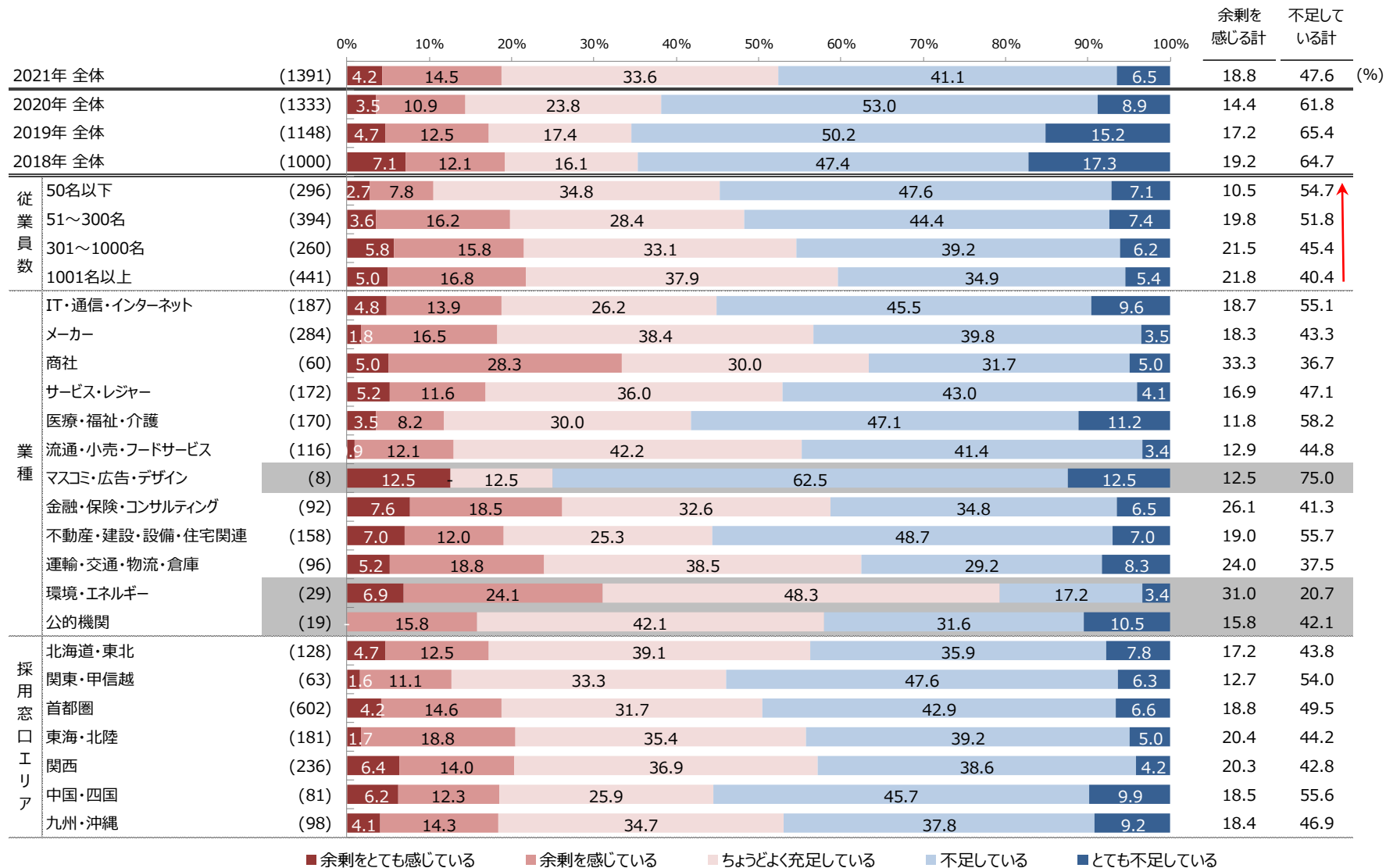
※サンプル数が30s未満は参考値

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

1-3-1. 勤務先における現在の正社員の過不足感（Q6:正社員全体）

- 正社員の過不足感としては「余剰感を感じる計（とても感じている+感じている）」が18.8%、「不足している計（とても不足している+不足している）」は47.6%となった。18年から20年にかけて、「不足している計」は、いずれも6割台だったが、21年は4割台となり、前年比では「不足している計」が14.2pt減少、一方で、「ちょうどよく充足している」は前年比9.8pt増加し、初めて3割台となった。
- 従業員数別では、従業員数が少ない企業ほど「不足している計」が高い傾向にある。

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、以下それぞれあてはまるものをお選びください。



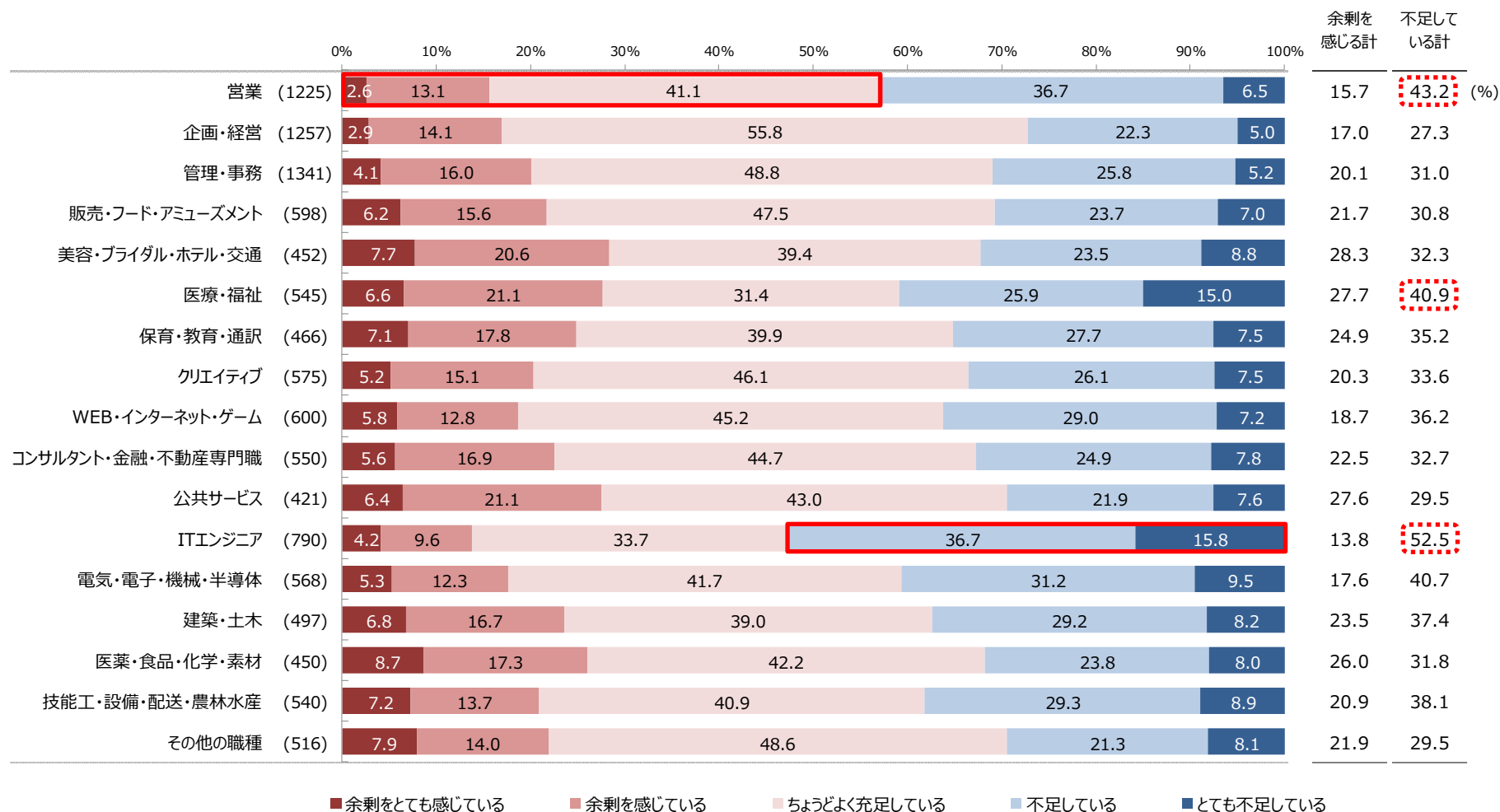
■ 余剰をとても感じている ■ 余剰を感じている ■ ちょうどよく充足している ■ 不足している ■ とても不足している

※サンプル数が30s未満は参考値

1-3-2. 勤務先における現在の正社員の過不足感（Q6:職種別）

- 職種別の正社員の過不足感では、「不足している計」が最も高いのは『ITエンジニア』で52.5%、次いで『営業』で43.2%、『医療・福祉』40.9%と続く。
- また、どの企業にも概ね正社員がいる『営業』では、「余剰を感じる計」「ちょうどよく充足している」についても高い傾向がある中、『ITエンジニア』では「不足している計」が最も高く、不足感が顕著。

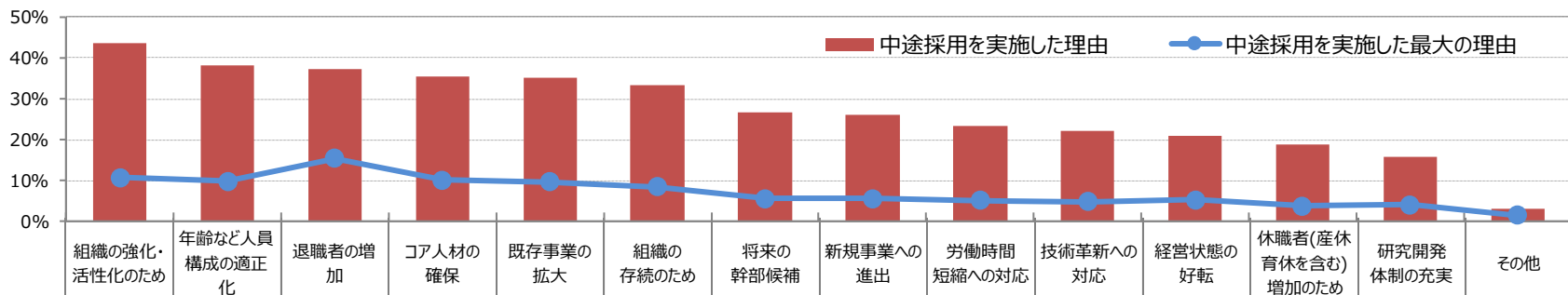
Q.お勤めの会社における現在の正社員人材の過不足感として、以下それぞれあてはまるものをお選びください。



1-4. 勤務先が中途採用を実施した理由 (Q7)

- 中途採用を実施した理由（1位～5位までの複数回答）として、「組織の強化・活性化のため」43.7%が最も高く、次いで「年齢など人員構成の適正化」38.2%、「退職者の増加」37.2%となった。また、中途採用を実施した最大の理由（1位）は「退職者の増加」が最も高い。
- 業種別にみると『IT・通信・インターネット』では「既存事業の拡大」が最も高く、「技術革新への対応」が全体より14.9pt高いのも目立つ。一方で、『サービス・レジャー』『医療・福祉・介護』では「退職者の増加」が最も高く、特に『医療・福祉・介護』の半数以上が中途採用を実施した理由としている。

Q.直近1年間（2021年）に、お勤めの会社が正社員の中途採用活動を行った理由を、1位から最大5位までお選びください。



		組織の強化・ 活性化のため	年齢など人員 構成の適正 化	退職者の増 加	コア人材の 確保	既存事業の 拡大	組織の 存続のため	将来の 幹部候補	新規事業への 進出	労働時間 短縮への対応	技術革新への 対応	経営状態の 好転	退職者(産休 育休を含む) 増加のため	研究開発 体制の充実	その他	(%)
2021年 全体	(1400)	43.7	38.2	37.2	35.5	35.3	33.4	26.6	26.0	23.5	22.3	21.0	18.8	15.8	3.0	(%)
従業員数	50名以下	(301)	45.8	34.6	34.6	27.6	34.9	34.6	23.3	21.9	20.9	15.0	22.9	9.0	7.0	5.0
	51～300名	(396)	42.2	41.7	41.2	38.6	32.3	36.6	29.8	22.2	21.5	16.7	18.7	23.2	14.1	2.5
	301～1000名	(262)	42.0	36.6	37.4	37.4	35.1	32.4	28.6	27.5	26.3	29.0	23.3	21.8	17.2	2.7
	1001名以上	(441)	44.7	38.5	35.4	37.0	38.3	30.2	24.9	31.3	25.4	28.3	20.4	19.7	22.4	2.3
業種	IT・通信・インターネット	(188)	43.1	28.7	25.5	40.4	46.8	26.1	31.4	32.4	19.7	37.2	26.1	14.4	20.7	0.5
	メーカー	(285)	48.8	42.1	31.9	37.9	31.9	32.6	26.0	26.7	23.5	28.4	20.7	18.2	22.8	3.2
	商社	(60)	41.7	41.7	35.0	41.7	45.0	43.3	31.7	36.7	23.3	15.0	18.3	13.3	18.3	1.7
	サービス・レジャー	(172)	45.9	34.9	47.1	30.2	29.1	33.1	29.1	22.1	24.4	19.2	19.2	21.5	11.6	2.9
	医療・福祉・介護	(170)	31.2	34.1	51.8	32.9	29.4	36.5	18.2	18.8	18.8	11.2	24.7	29.4	11.8	8.2
	流通・小売・フードサービス	(117)	47.9	35.0	45.3	27.4	34.2	36.8	27.4	21.4	30.8	10.3	17.9	17.9	10.3	2.6
	マスコミ・広告・デザイン	(8)	37.5	25.0	87.5	25.0	50.0	25.0	12.5	37.5	25.0	-	25.0	25.0	-	-
	金融・保険・コンサルティング	(92)	41.3	43.5	37.0	43.5	37.0	30.4	27.2	26.1	17.4	22.8	19.6	17.4	12.0	-
	不動産・建設・設備・住宅関連	(160)	49.4	48.8	30.6	34.4	33.1	36.3	26.9	28.1	23.8	23.1	20.0	13.1	10.6	2.5
	運輸・交通・物流・倉庫	(99)	39.4	39.4	38.4	31.3	39.4	26.3	26.3	28.3	27.3	21.2	18.2	19.2	15.2	1.0
	環境・エネルギー	(29)	37.9	37.9	27.6	41.4	48.3	34.5	20.7	27.6	37.9	20.7	20.7	27.6	20.7	6.9
採用窓口エリア	公的機関	(20)	45.0	35.0	15.0	40.0	20.0	65.0	35.0	10.0	35.0	15.0	15.0	10.0	25.0	10.0
	北海道・東北	(131)	38.9	39.7	30.5	26.7	32.8	35.9	20.6	22.1	28.2	22.9	29.8	23.7	16.0	3.1
	関東・甲信越	(64)	34.4	40.6	39.1	34.4	23.4	23.4	31.3	17.2	18.8	20.3	18.8	15.6	10.9	10.9
	首都圏	(603)	44.3	36.5	35.3	35.5	37.1	32.7	25.4	29.9	23.9	24.4	20.4	18.9	17.4	2.7
	東海・北陸	(182)	43.4	36.3	36.8	37.9	37.9	39.6	29.7	27.5	27.5	19.2	17.0	14.8	9.9	2.2
	関西	(237)	47.3	40.5	42.2	38.8	36.3	32.1	25.7	23.2	21.5	20.3	22.4	19.0	16.0	3.0
最大の理由	中国・四国	(81)	49.4	42.0	44.4	35.8	29.6	34.6	30.9	24.7	19.8	21.0	21.0	14.8	18.5	3.7
	九州・沖縄	(99)	40.4	41.4	39.4	36.4	32.3	32.3	33.3	17.2	19.2	22.2	18.2	23.2	17.2	1.0
最大の理由	(1400)	10.7	9.9	15.4	10.1	9.6	8.5	5.6	5.6	5.1	4.9	5.2	3.8	4.0	1.6	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

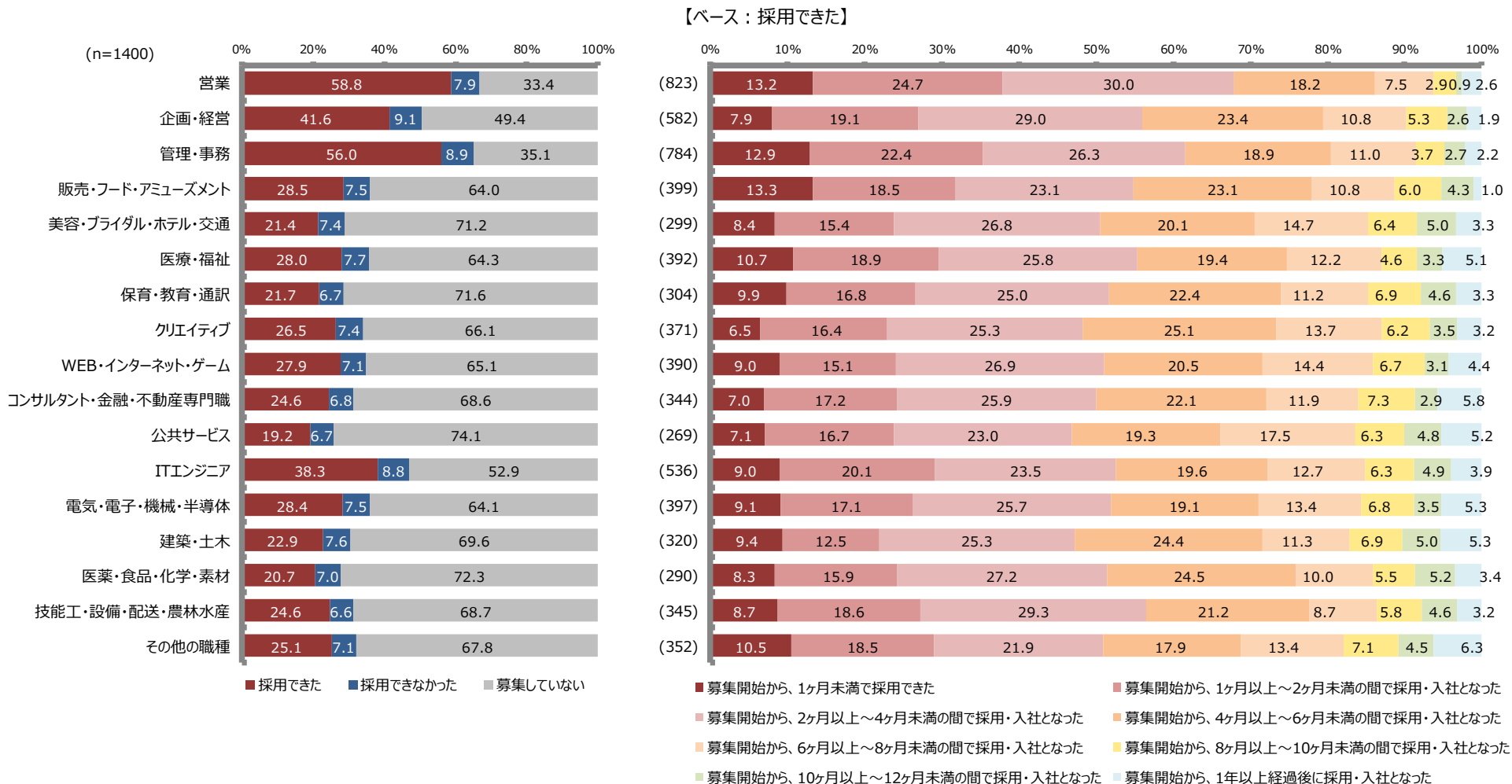
※2021年全体で降順ソート

※サンプル数が30未満は参考値

1-5. 職種ごとの採用状況・採用までに掛かった期間（Q5）

- 採用できた職種は『営業』が58.8%『管理・事務』が56.0%『企画・経営』が41.6%と続く。
- 採用までにかかった期間としては、どの職種も概ね4か月未満の間に半数は採用できている。

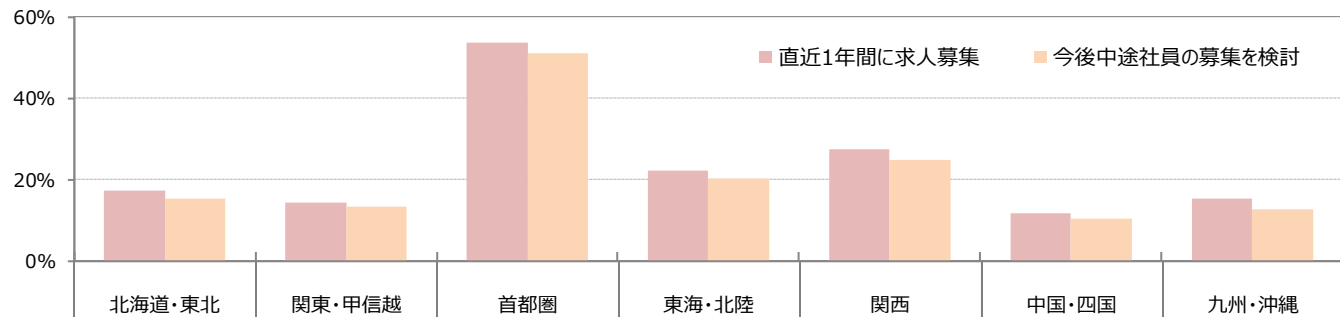
Q.直近1年間（2021年）の、中途社員の募集開始から採用・入社に至るまでの期間を以下の職種ごとで、あてはまるものをひとつだけお選びください。



1-6. 求人募集した都道府県（エリア）（Q4）

- 直近1年間で求人募集をしたエリアとしては、「首都圏」53.6%が最も高く、「関西」27.5%、「東海・北陸」22.1%と続く。
- 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』で「首都圏」での募集が全体より10pt以上高い。
- 今後（2022年）の求人募集検討エリアでは、すべてのエリアで2021年より微減している。

Q.あなたのお勤めの会社において、直近1年間（2021年）に求人募集をした都道府県（いくつでも）
また、今後（2022年）に、中途社員の募集を検討している（すでに行っている）都道府県（いくつでも）を、それぞれお選びください。



2021年 全体:直近1年間に求人募集 (1400)		北海道・東北	関東・甲信越	首都圏	東海・北陸	関西	中国・四国	九州・沖縄	(%)
従業員数	50名以下 (301)	13.3	9.0	36.2	17.6	21.9	6.0	11.6	
	51～300名 (396)	14.6	11.9	45.5	20.2	21.7	11.6	13.4	
	301～1000名 (262)	17.9	17.2	60.3	20.6	33.2	11.8	17.6	
	1001名以上 (441)	22.2	18.4	68.7	27.9	33.1	15.2	18.1	
	IT・通信・インターネット (188)	23.9	13.8	71.3	21.8	22.9	9.6	20.7	
業種	メーカー (285)	16.8	16.1	55.8	31.2	33.0	14.4	15.8	
	商社 (60)	13.3	13.3	60.0	26.7	33.3	11.7	6.7	
	サービス・レジャー (172)	13.4	12.2	57.6	18.6	29.7	9.9	13.4	
	医療・福祉・介護 (170)	14.7	12.9	37.1	13.5	25.3	8.8	14.1	
	流通・小売・フードサービス (117)	17.9	14.5	41.9	19.7	18.8	15.4	13.7	
	マスコミ・広告・デザイン (8)	12.5	12.5	87.5	12.5	25.0	12.5	12.5	
	金融・保険・コンサルティング (92)	10.9	9.8	65.2	21.7	26.1	15.2	20.7	
	不動産・建設・設備・住宅関連 (160)	15.6	13.8	45.0	20.6	26.9	8.8	13.8	
	運輸・交通・物流・倉庫 (99)	25.3	16.2	45.5	21.2	31.3	12.1	12.1	
	環境・エネルギー (29)	27.6	20.7	65.5	24.1	17.2	10.3	20.7	
	公的機関 (20)	20.0	30.0	35.0	20.0	35.0	10.0	15.0	
採用窓口エリア	北海道・東北 (131)	97.7	10.7	16.8	7.6	6.9	3.8	5.3	
	関東・甲信越 (64)	4.7	95.3	17.2	6.3	3.1	-	1.6	
	首都圏 (603)	11.6	14.3	99.2	11.4	13.8	6.3	10.3	
	東海・北陸 (182)	6.6	8.8	21.4	98.9	16.5	5.5	8.8	
	関西 (237)	8.4	7.2	23.2	16.0	100.0	10.1	9.7	
	中国・四国 (81)	6.2	4.9	14.8	7.4	18.5	98.8	8.6	
	九州・沖縄 (99)	5.1	2.0	13.1	3.0	9.1	5.1	99.0	
中途社員を採用 (1400)		13.1	10.9	48.1	17.2	23.3	8.9	12.3	
今後中途社員の募集を検討 (1400)		15.1	13.4	50.9	20.3	24.9	10.5	12.7	

※サンプル数が30未満は参考値

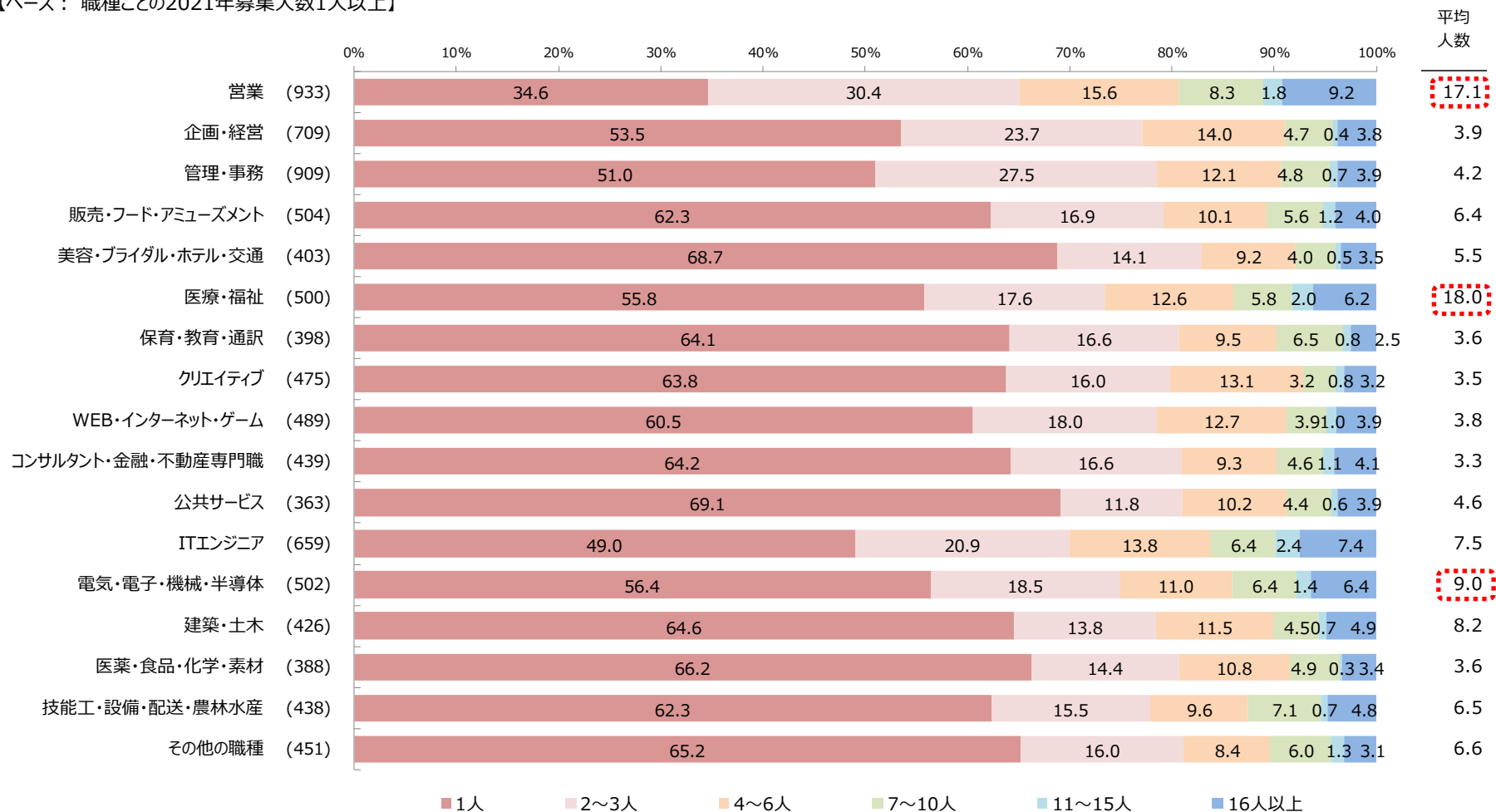
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

1-7. 職種別募集人数（Q9）

- 2021年1年間の職種別の平均募集人数では、『医療・福祉』18.0人が最も多く、次いで『営業』で17.1人、『電気・電子・機械・半導体』で9.0人と続く。

Q.直近1年間（2021年）にお勤めの会社で中途社員募集をした人数を職種ごとにお答えください。

【ベース：職種ごとの2021年募集人数1人以上】

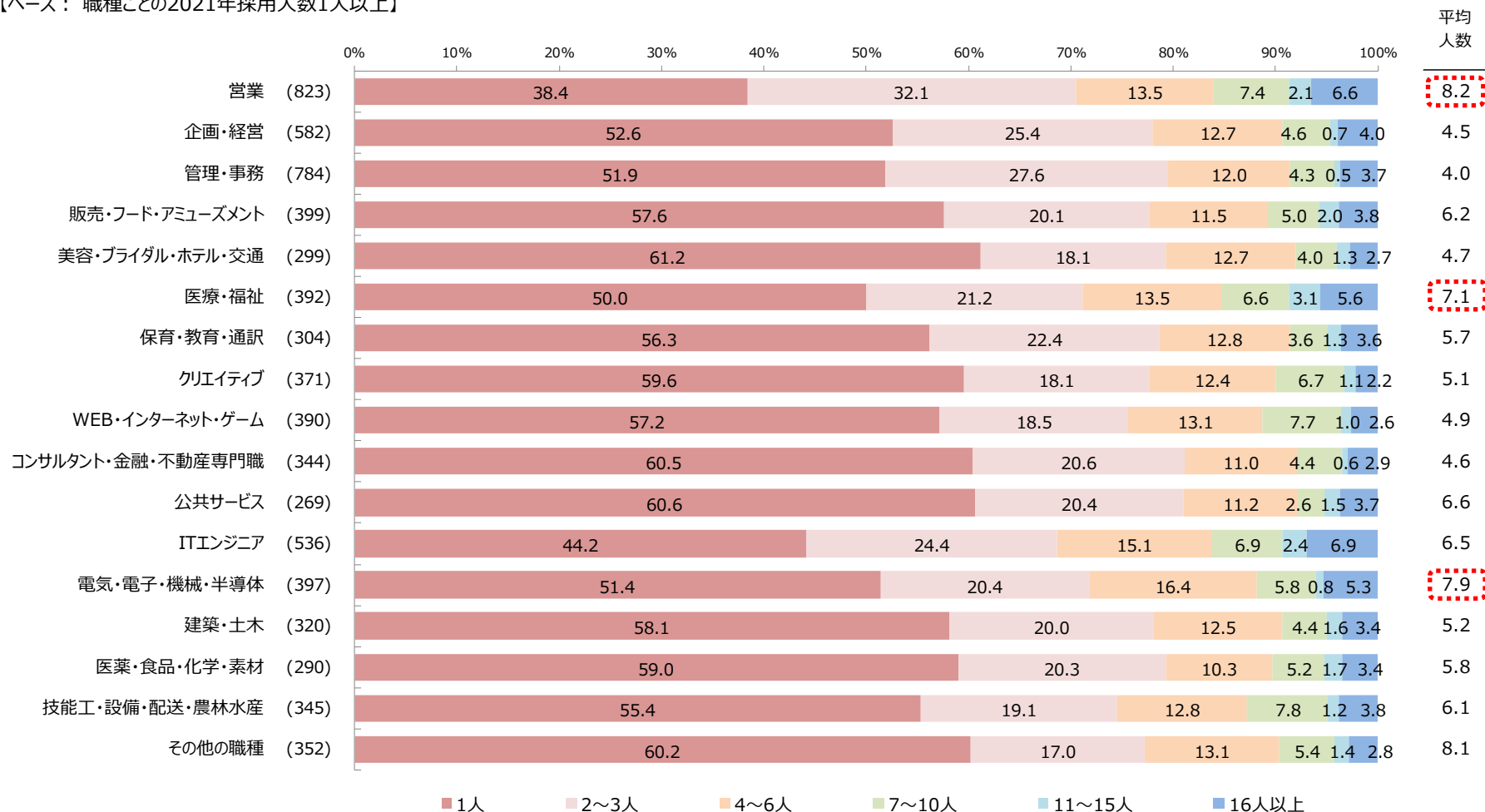


1-8. 職種別採用人数（Q10）

- 職種別の平均採用人数では、『営業職』が8.2人で最も多く、次いで『電気・電子・期間・半導体』で7.9人、『医療・福祉』7.1人と続く。

Q.直近1年間（2021年）の貴社の採用実績計【Q8_6引用】名の、職種ごとの人数をお答えください。

【ベース： 職種ごとの2021年採用人数1人以上】

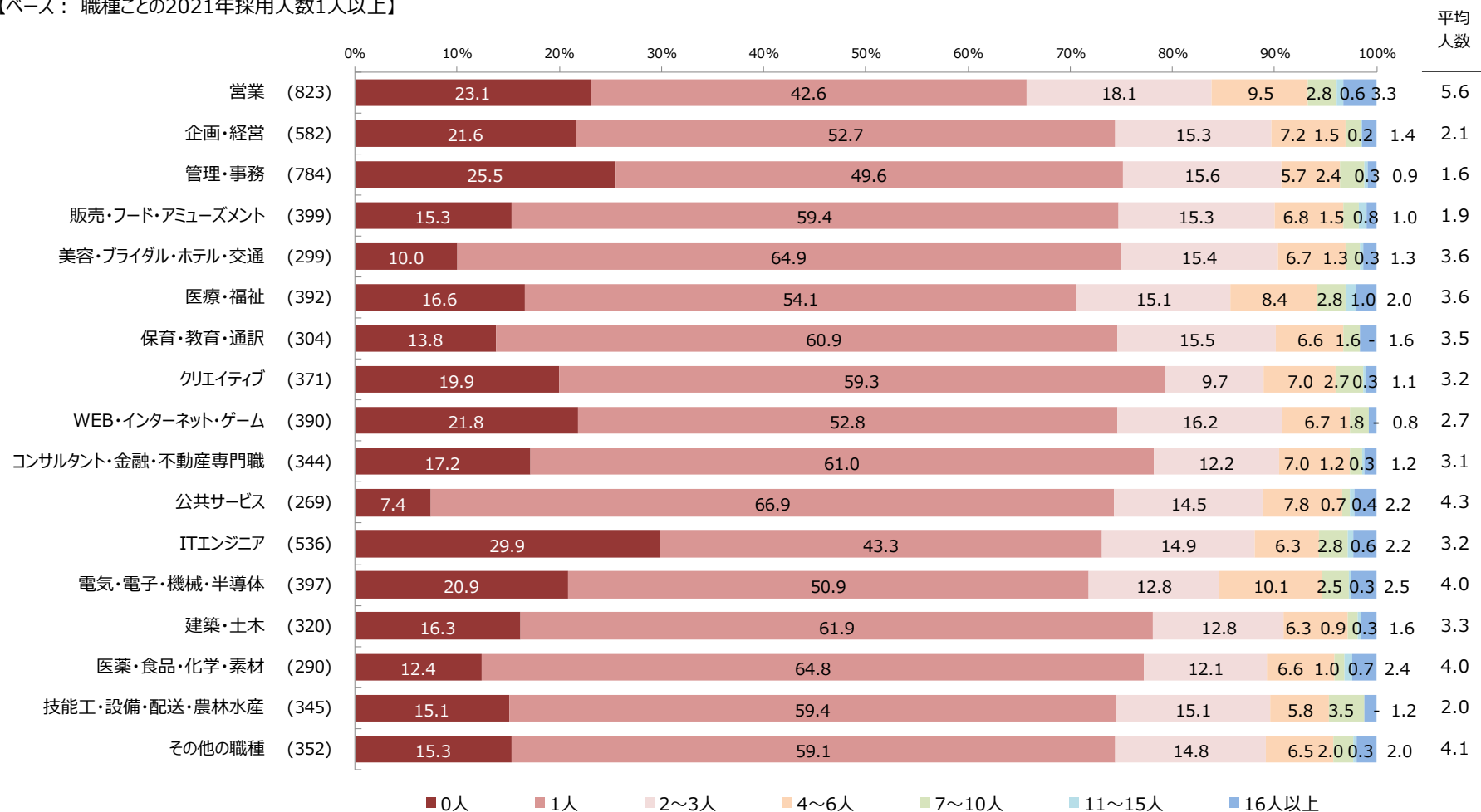


1-9. 職種別異業種からの採用人数（Q11）

- 職種別の異業種からの平均採用人数は、『営業』が5.7人で最も多く、次いで『公共サービス』で4.3人、『電気・食品・化学・素材』4.0人と続く。

Q.直近1年間（2021年）に採用した人のうち前職が異なる「業種」から採用をした人数を職種ごとにお答えください。

【ベース：職種ごとの2021年採用人数1人以上】

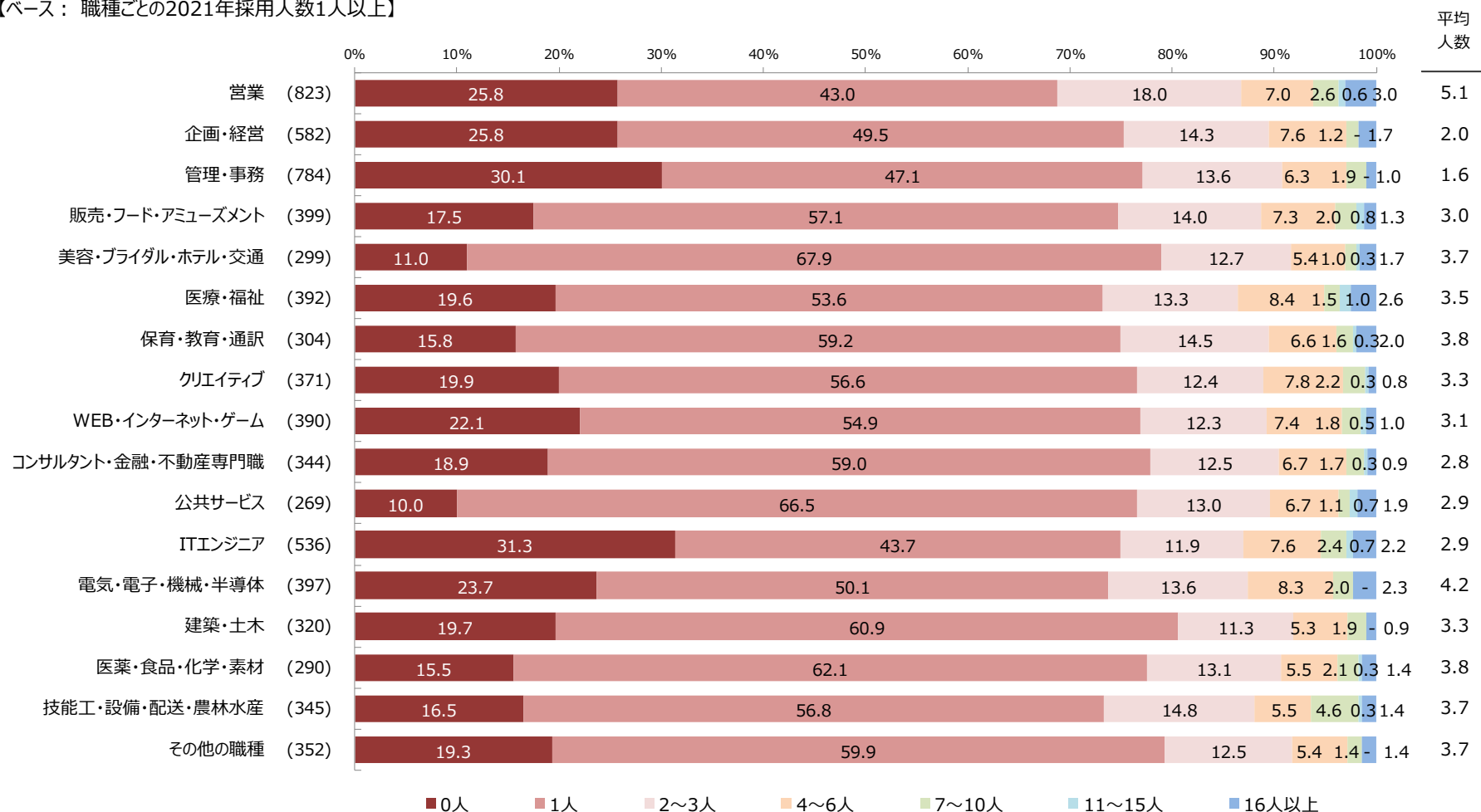


1-10. 職種別異職種からの採用人数（Q12）

- 職種別の異職種からの平均採用人数は、『営業』が5.1人で最も多く、次いで『電気・電子・機械・半導体』で4.2人、『医薬・食品・科学・素材』3.8人と続く。

Q.直近1年間（2021年）に採用した人のうち前職が異なる「職種」から採用をした人数を職種ごとにお答えください。

【ベース：職種ごとの2021年採用人数1人以上】

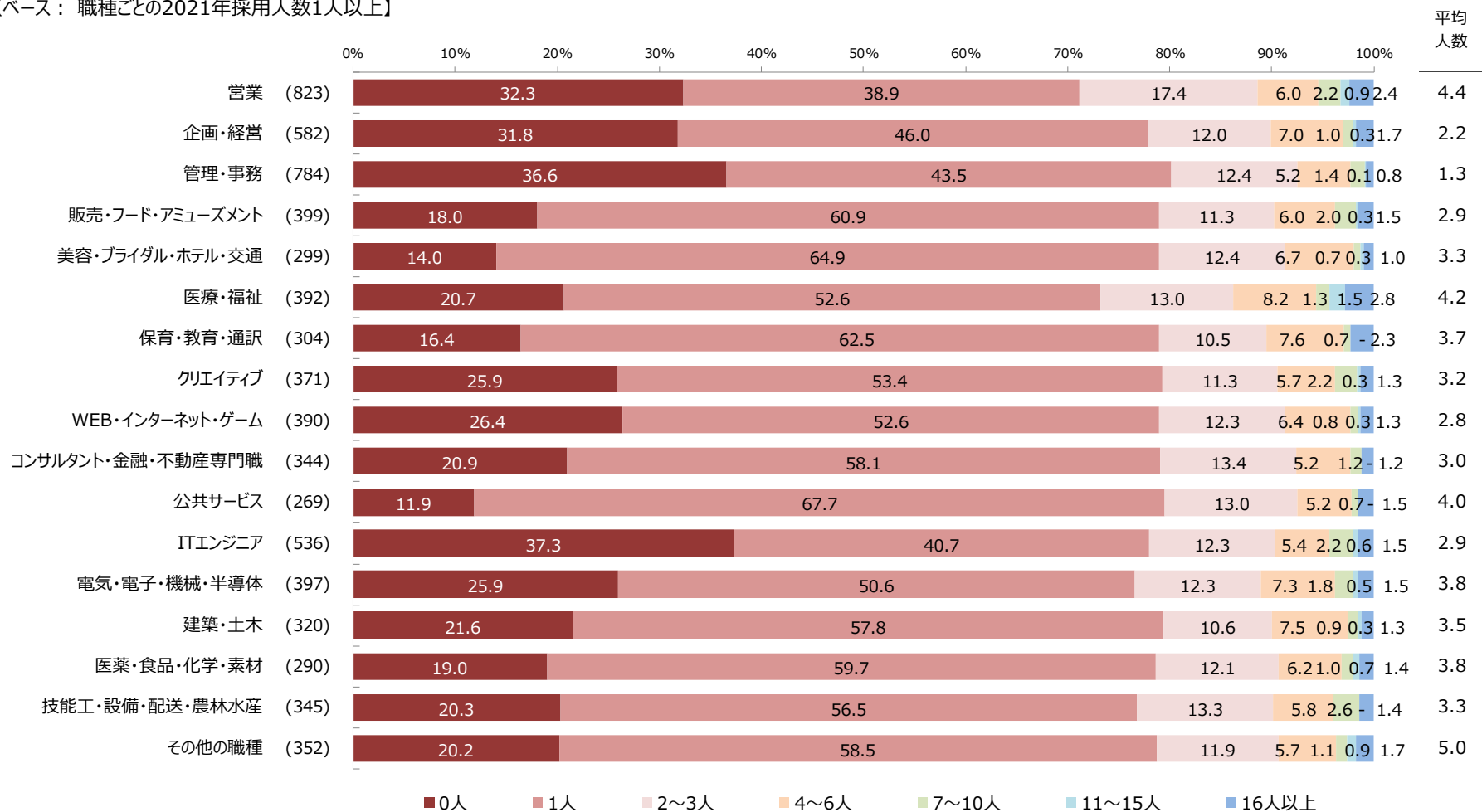


1-11. 未経験者採用人数（Q13）

- 職種別の未経験者からの平均採用人数は、『営業』が4.4人で最も多く、次いで『医療・福祉』で4.2人、『公共サービス』4.0人と続く。

Q.直近1年間（2021年）に採用した人のうち未経験者の採用人数を職種ごとにお答えください。
※未経験者とは、前職の業種・職種の両方が異なる人を指します。

【ベース：職種ごとの2021年採用人数1人以上】

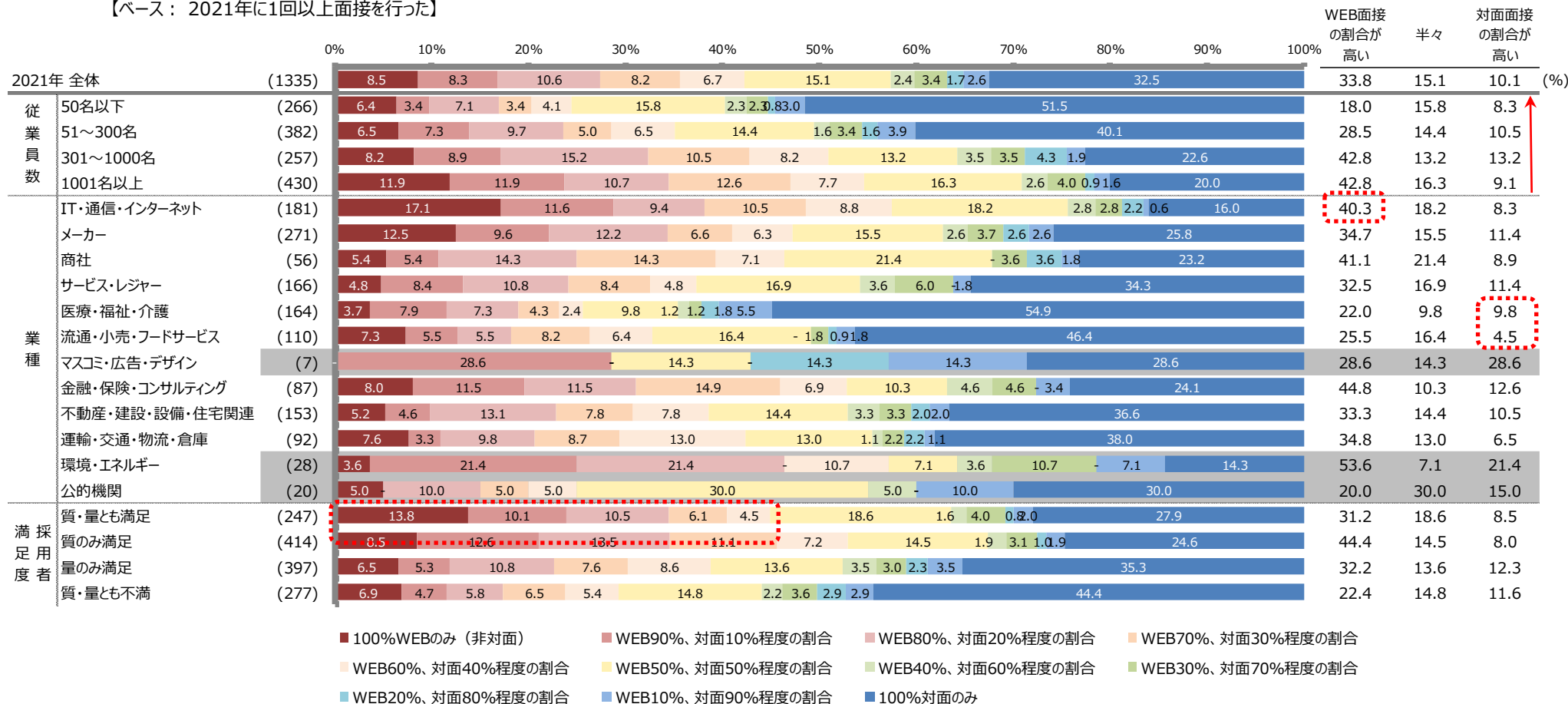


1-12. 面接全体における採用面接の実施割合 (Q26)

- 採用面接の実施方法としては、「100%WEBのみ」8.5%を含め、4割強がWEB面接を中心に行う傾向、また、対面面接の実施割合についても、「100%対面のみ」32.5%を含め、4割強とWEB面接と同程度。対面面接は「100%対面のみ」が高いことから、未だWEB面接をまったく取り入れていない企業もあり、特に従業員数が少ない企業や、『医療・福祉・介護』で高い。
- 業種別にみると『IT・通信・インターネット』ではWEB面接の割合が高く、一方『医療・福祉・介護』『流通・小売・フードサービス』では対面面接の割合が高い傾向にある。
- 採用者の満足度別では、採用者の『質・量とも満足』『質のみ満足』でWEB面接の割合が高い傾向にあり、反対に、『質・量とも不満』とした企業では、「100%対面のみ」44.4%を含め、対面面接の割合が高い傾向にある。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の採用面接について、WEBと対面での面接はどのような割合で行いましたか。

【ベース：2021年に1回以上面接を行った】

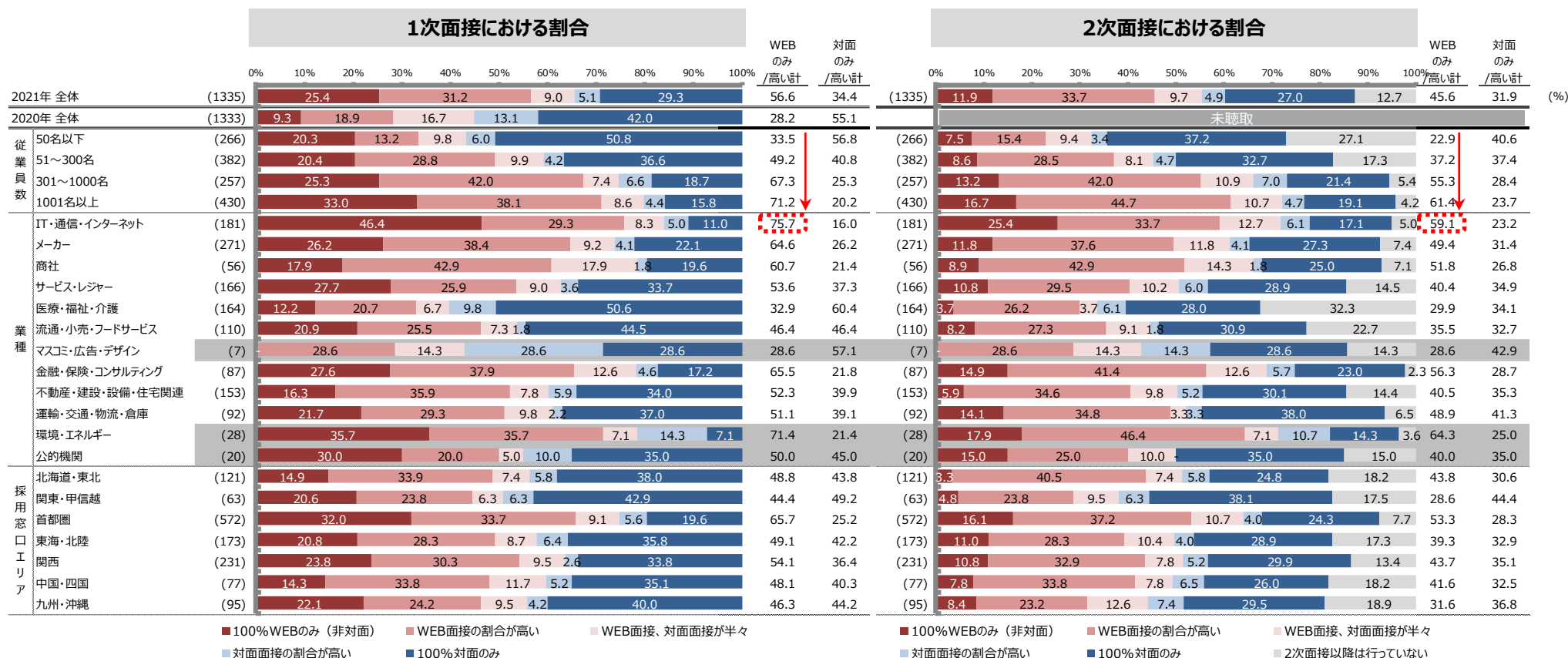


1-12-1. 面接フェーズごとの採用面接の実施方法（Q26）

- 【1次面接における割合】は「WEBのみ/高い計」が56.6%（前年比：28.4pt増）、「対面のみ/高い計」が34.4%（前年比：20.7pt減）と、WEB面接での実施が対面面接での実施を大幅に上回り、前年比をみても、よりWEB中心にシフトしている。また、面接全体の傾向と同様に従業員数が多いほど、業種別の『IT・通信・インターネット』で特にWEBでの実施が多くなっている。
- 【2次面接における割合】は「WEBのみ/高い計」が45.6%、「対面のみ/高い計」が31.9%になり、1次面接ほど顕著ではないものの、WEB面接での実施が多い。

【ベース：2021年に1回以上面接を行った】

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の採用面接について、WEBと対面での面接はどのような割合で行いましたか。



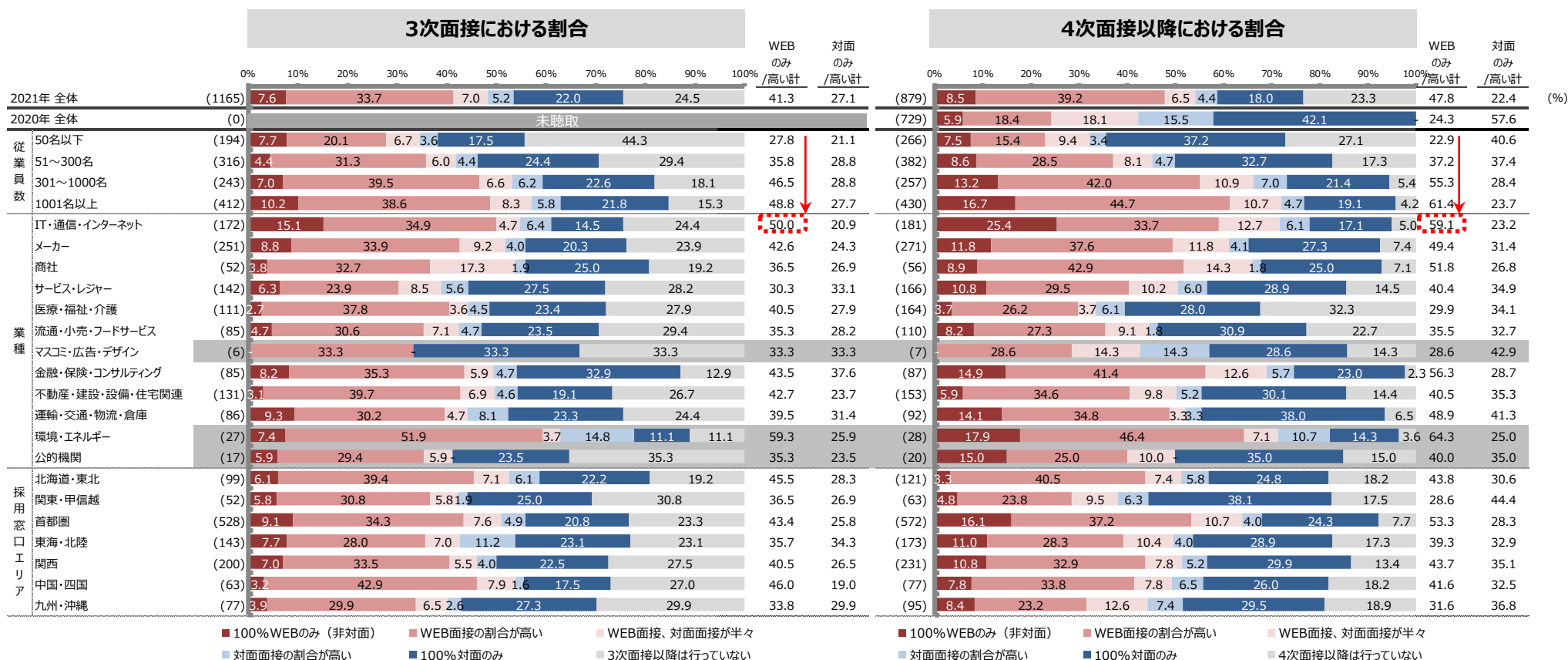
※サンプル数が30未満は参考値

1-12-2. 面接フェーズごとの採用面接の実施方法 (Q26)

- 【3次面接における割合】は「WEBのみ/高い計」が41.3%、「対面のみ/高い計」が27.1%。【4次面接における割合】は「WEBのみ/高い計」が47.8%（前年比：23.5pt増）、「対面のみ/高い計」が22.4%（前年比：35.2pt減）となった。
- WEB面接と対面面接の割合は、1次面接～4次面接以降通して、概ねどの面接時も同傾向となっている、

【ベース：2021年に1回以上面接を行った（かつ該当の面接を行っている）】

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の採用面接について、WEBと対面での面接はどのような割合で行いましたか。

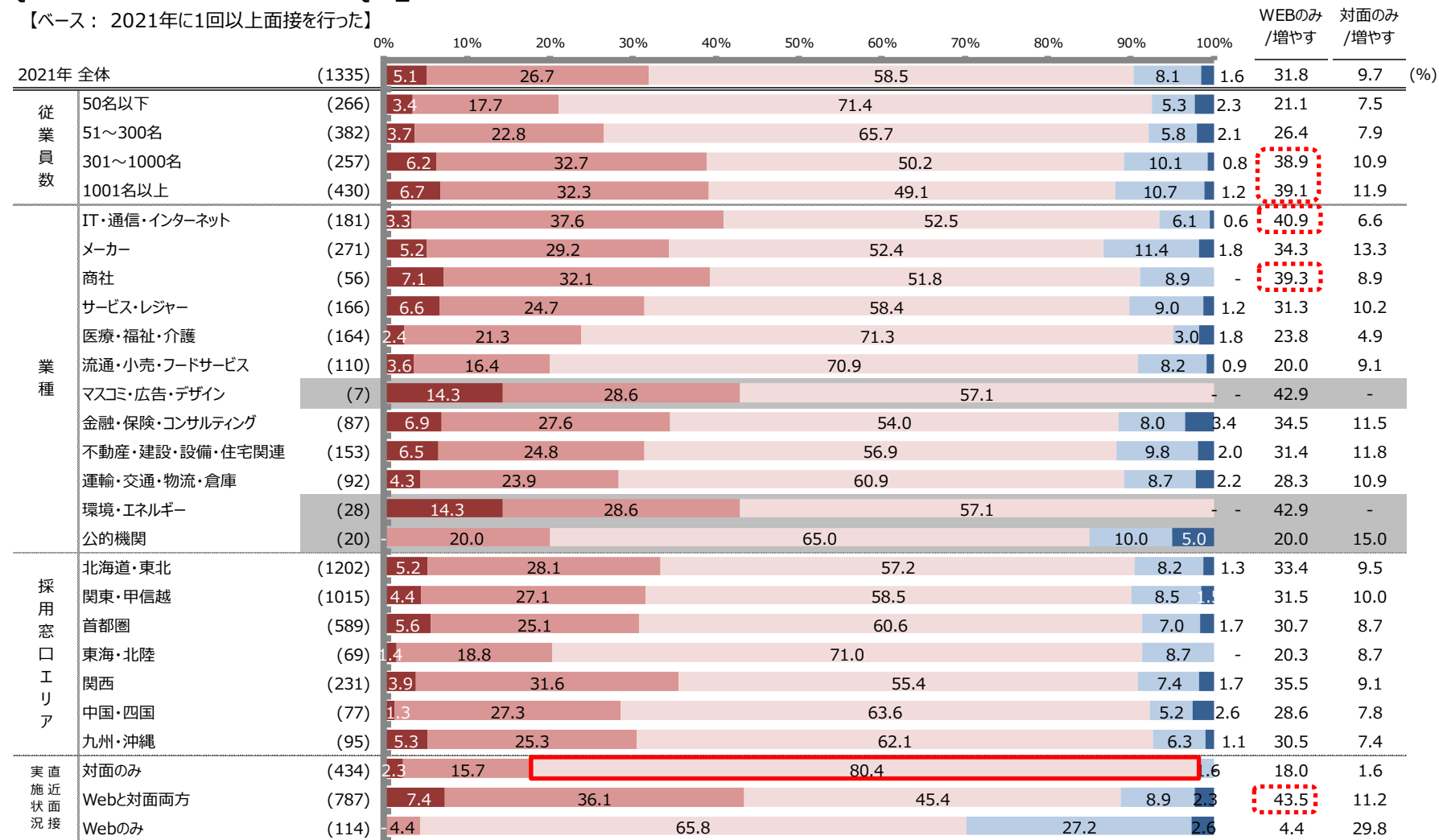


1-13. 今後2022年の面接手法の割合 (Q27)

- 今後の割合は、「WEBのみ/増やす」が31.8%、「変えない」が58.5%、「対面のみ/増やす」が9.7%。
- 従業員数別では301名以上の規模が大きいところで「WEBのみ/増やす」が4割弱とWEB面接利用意向が高くなっている。
- 業種別では『IT・通信・インターネット』『商社』にて「WEBのみ/増やす」が4割程度と高い。一方、「対面のみ/増やす」は業種による差はあまり見受けられない。
- 直近の面接実施状況別では、『対面のみ』は「変えない」が8割となり、対面面接にこだわって行っていることがうかがえる。一方、『Webと対面両方』では「Webのみ/増やす」が4割強となった。

Q.前問で、面接全体における割合について【Q26_5の回答引用】とお答えいただきましたが、今後2022年の面接全体における割合について、あてはまるものをひとつだけお選びください。

【ベース：2021年に1回以上面接を行った】



■ WEB面接のみにする ■ WEB面接の割合を増やし、対面面接の割合を減らす ■ WEB面接と対面面接の割合は変えない ■ WEB面接の割合を減らし、対面面接の割合を増やす ■ 対面面接のみにする

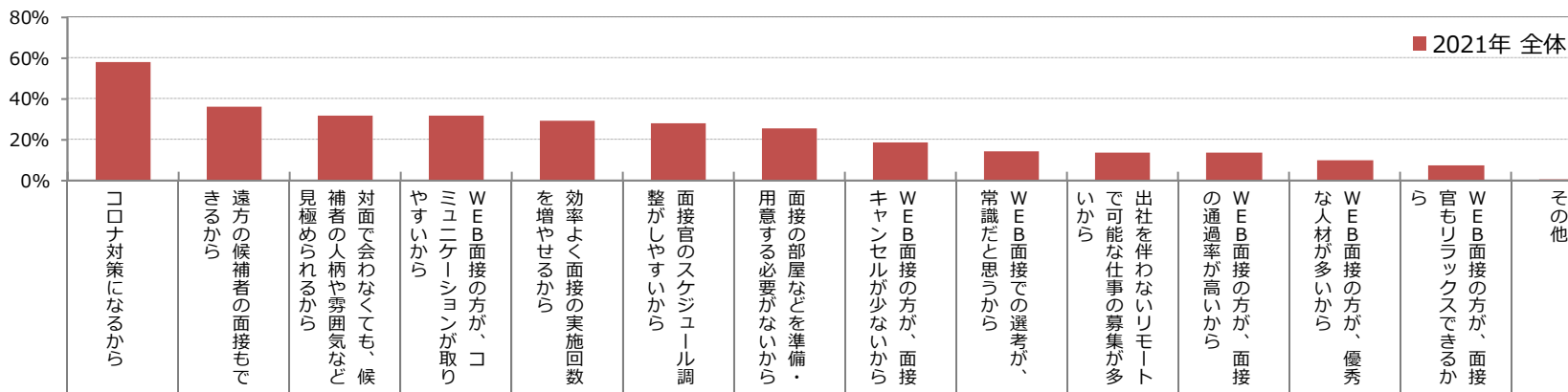
※サンプル数が30未満は参考値

1-14. WEB面接を増やす理由 (Q28)

- WEB面接を増やす理由は「コロナ対策になるから」が58.1%で特出している。「遠方の候補者の面接もできるから」「対面で合わなくても見極められるから」「WEB面接の方がコミュニケーションが取りやすいから」が3割台で続く。
- 業種別では『金融・保険・コンサルティング』で「効率よく面接の実施回数を増やせるから」「WEB面接での選考が常識だと思うから」が全体より10pt以上高くなった。

Q.前問で、今後2022年の面接全体におけるWEB面接と対面面接の割合を【Q25の回答引用】とお答えいただきましたが、その理由としてあてはまるものをいくつでもお選びください。

【ベース：今後の面接手法は、WEBのみ/増やすとした人】



2021年 全体		(425)	58.1	36.0	32.0	31.5	29.4	27.8	25.2	18.4	14.1	13.4	13.4	9.6	7.5	0.5	(%)
従業員数	50名以下	(56)	57.1	30.4	16.1	32.1	26.8	19.6	17.9	19.6	3.6	8.9	10.7	10.7	3.6	-	
	51～300名	(101)	54.5	37.6	36.6	33.7	30.7	29.7	28.7	15.8	19.8	15.8	16.8	8.9	8.9	-	
	301～1000名	(100)	56.0	34.0	31.0	24.0	25.0	29.0	29.0	20.0	15.0	14.0	9.0	14.0	7.0	1.0	
	1001名以上	(168)	61.9	38.1	35.1	34.5	32.1	28.6	23.2	18.5	13.7	13.1	14.9	7.1	8.3	0.6	
業種	IT・通信・インターネット	(74)	71.6	44.6	33.8	37.8	24.3	32.4	23.0	17.6	17.6	13.5	9.5	12.2	6.8	-	
	メーカー	(93)	58.1	38.7	34.4	35.5	24.7	26.9	29.0	25.8	10.8	15.1	12.9	8.6	8.6	-	
	商社	(22)	50.0	27.3	27.3	40.9	27.3	31.8	36.4	9.1	18.2	27.3	13.6	4.5	4.5	-	
	サービス・レジャー	(52)	59.6	28.8	34.6	26.9	34.6	28.8	25.0	15.4	11.5	7.7	13.5	7.7	9.6	1.9	
	医療・福祉・介護	(39)	38.5	15.4	28.2	30.8	25.6	20.5	25.6	10.3	10.3	2.6	7.7	12.8	5.1	2.6	
	流通・小売・フードサービス	(22)	54.5	36.4	31.8	18.2	22.7	36.4	22.7	9.1	9.1	9.1	27.3	4.5	4.5	-	
	マスコミ・広告・デザイン	(3)	100.0	66.7	-	33.3	66.7	33.3	-	33.3	-	33.3	-	-	-	-	
	金融・保険・コンサルティング	(30)	60.0	30.0	36.7	13.3	43.3	30.0	16.7	6.7	26.7	13.3	10.0	6.7	3.3	-	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(48)	56.3	47.9	27.1	37.5	37.5	22.9	18.8	27.1	14.6	22.9	18.8	16.7	12.5	-	
	運輸・交通・物流・倉庫	(26)	50.0	42.3	38.5	23.1	30.8	26.9	42.3	26.9	19.2	11.5	15.4	7.7	7.7	-	
	環境・エネルギー	(12)	58.3	25.0	16.7	33.3	16.7	16.7	8.3	8.3	8.3	-	25.0	8.3	8.3	-	
	公的機関	(4)	75.0	25.0	25.0	25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-	
採用窓口エリア	北海道・東北	(40)	40.0	30.0	30.0	30.0	20.0	22.5	22.5	12.5	20.0	15.0	7.5	7.5	2.5	-	
	関東・甲信越	(24)	62.5	16.7	20.8	33.3	37.5	20.8	8.3	8.3	4.2	8.3	8.3	4.2	8.3	4.2	
	首都圏	(185)	61.1	34.6	36.2	32.4	27.6	27.6	27.6	18.9	13.5	12.4	15.7	10.8	9.2	-	
	東海・北陸	(43)	60.5	32.6	27.9	32.6	30.2	37.2	25.6	25.6	16.3	9.3	7.0	4.7	2.3	-	
	関西	(82)	58.5	39.0	28.0	28.0	35.4	26.8	30.5	15.9	13.4	15.9	13.4	8.5	11.0	1.2	
	中国・四国	(22)	54.5	45.5	40.9	31.8	18.2	36.4	4.5	18.2	22.7	18.2	22.7	13.6	4.5	-	
	九州・沖縄	(29)	58.6	58.6	27.6	34.5	37.9	24.1	27.6	27.6	10.3	17.2	13.8	17.2	3.4	-	

※サンプル数が30s未満は参考値

※2021年全体で降順ソート

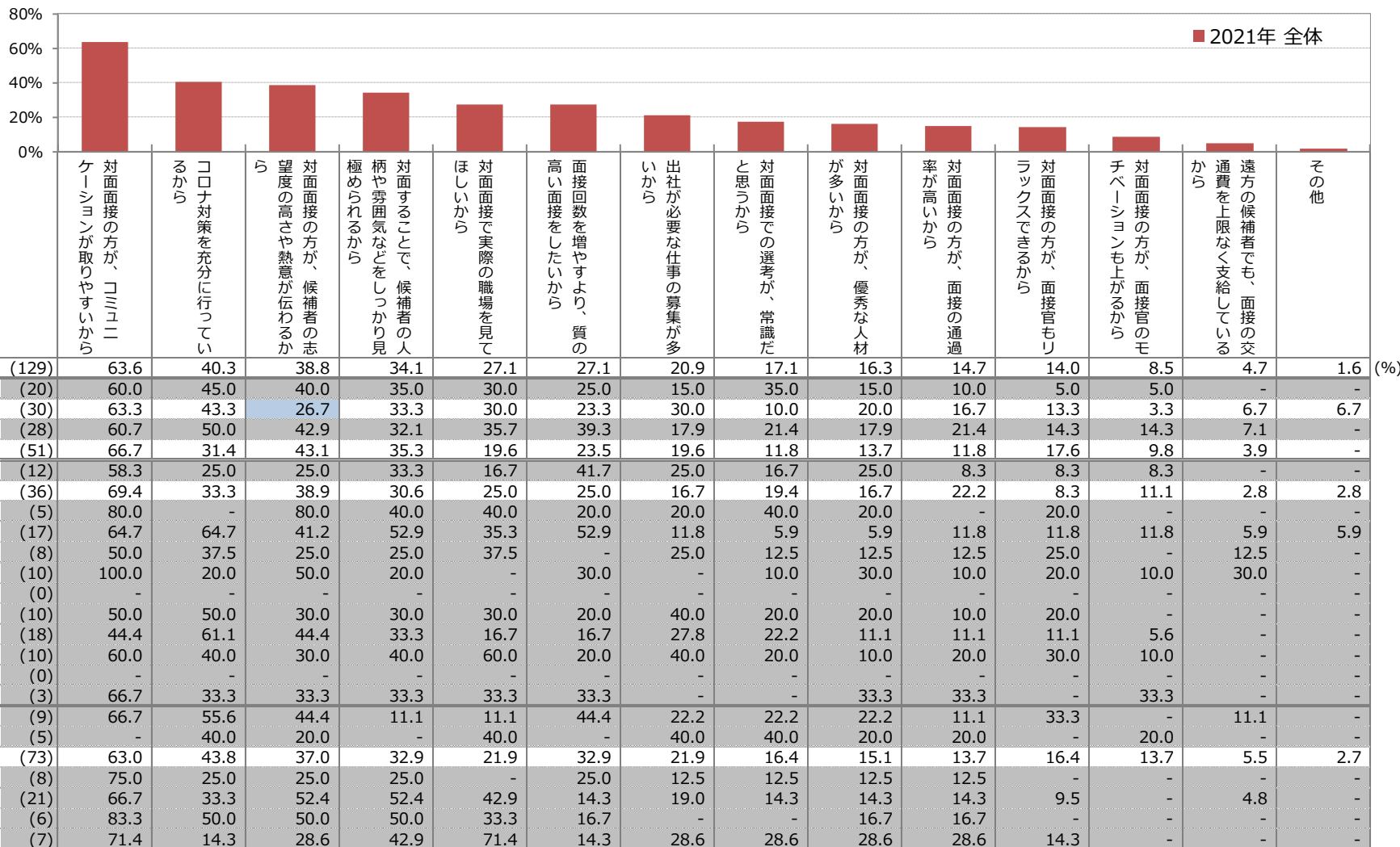
■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下

1-15. 対面面接を増やす理由 (Q28)

- 対面面接を増やす理由は「対面面接の方が、コミュニケーションが取りやすいから」が63.6%と特出し、「コロナ対策を充分に行っているから」「対面面接の方が候補者の志望度の高さや熱意が伝わるから」が4割程度続く。

Q.前問で、今後2022年の面接全体におけるWEB面接と対面面接の割合を【Q25の回答引用】とお答えいただきましたが、その理由としてあてはまるものをいくつでもお選びください。

【ベース：対面のみ/増やす】



※サンプル数が30未満は参考値

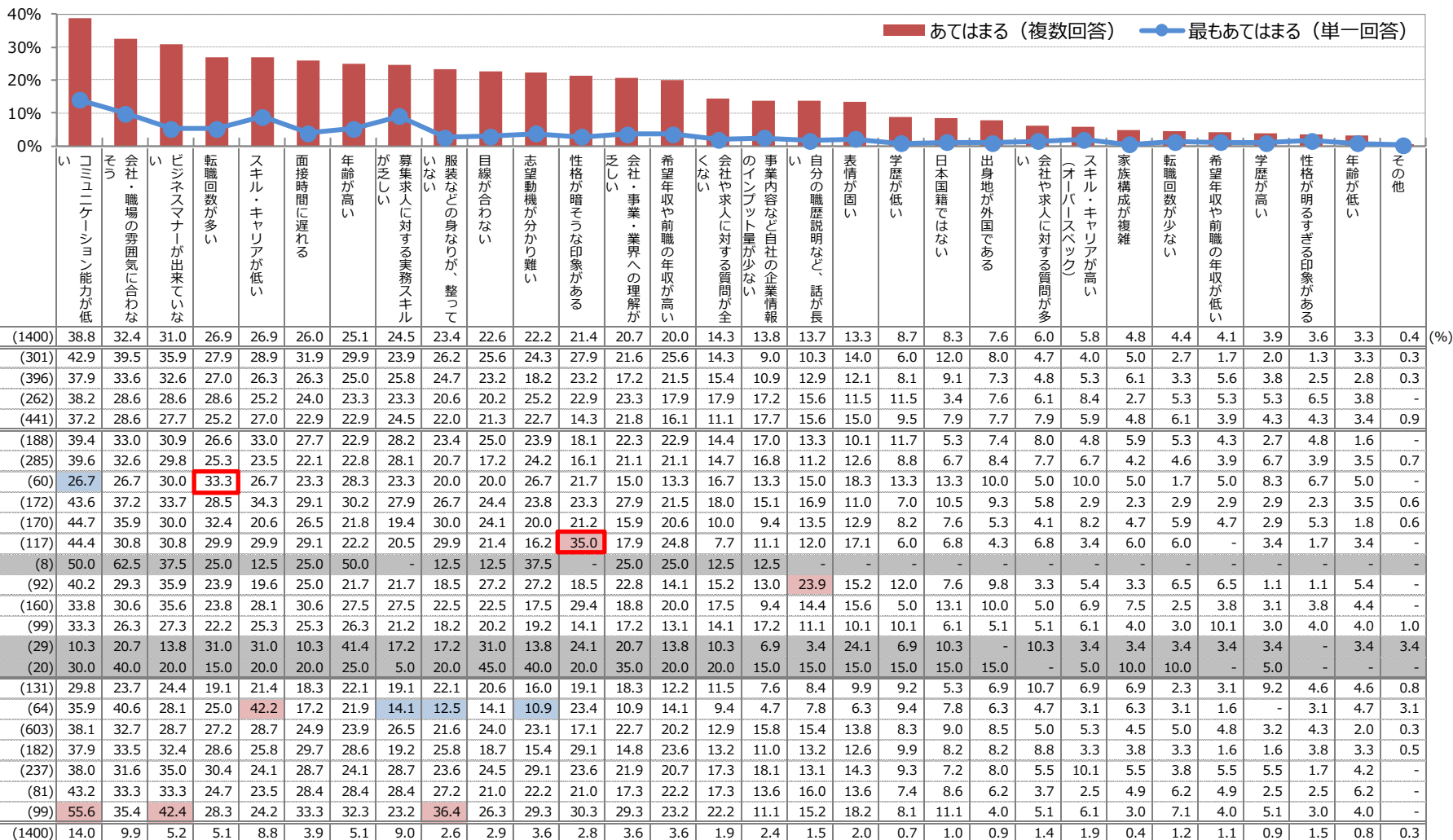
※2021年全体で降順ソート

■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下

1-16. 面接選考で選考通過が難しくなる要因 (Q29)

- 面接選考で選考通過が難しくなる要因としては「コミュニケーション能力が低い」がアてはまる・最もアてはまる両方で最多となっている。次いで「会社・職場の雰囲気合わない」「ビジネスマナーができていない」が挙げられた。
- 業種別にみると、『商社』では「コミュニケーション能力が低い」ことよりも「転職回数が多い」ことがネックになるとしている。また、『流通・小売・フードサービス』では「転職回数が多い」「スキル・キャリアが低い」などよりも「性格が暗そうな印象がある」ことが面接通過が難しくなる要因として高い傾向にある。

Q.面接の際に、選考に通過し難しくなる要因として、アてはまるものをいくつでもお選びください。また、最もア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

※2021年全体で降順ソート

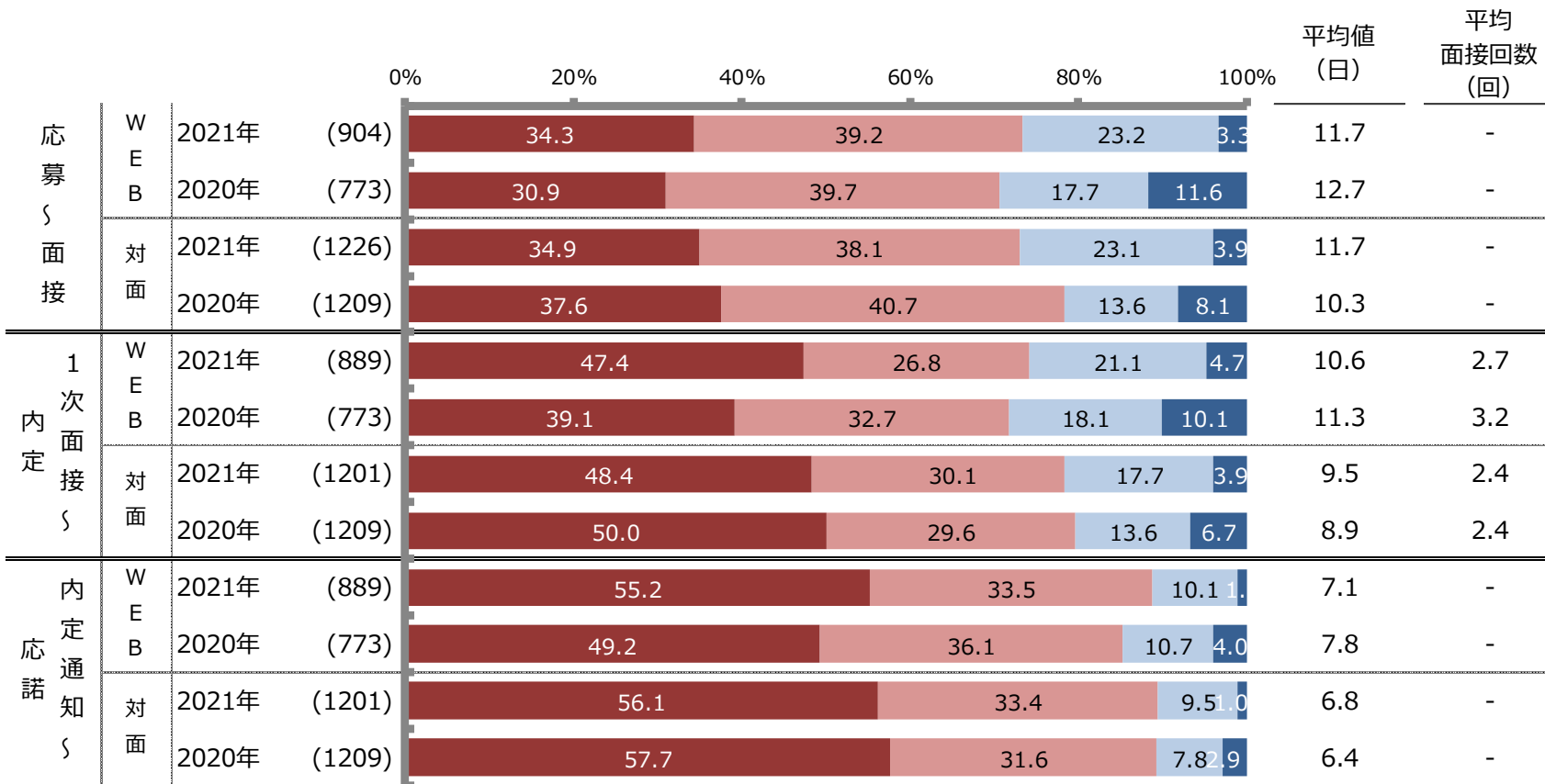
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

1-17-1. 中途採用活動における応募から応諾までの日数（Q30）

- 応募～面接は、「WEB面接」「対面での面接」ともに平均11.7日となり、傾向に差はない。前年比では「WEB面接」は1.0日短くなり、「対面面接」は1.4日長くなった。
- 1次面接～内定は、「WEB面接」が平均10.6日なのに対し、「対面での面接」は平均9.5日と1日短い。面接回数は、「WEB面接」が平均2.7回、「対面での面接」は平均2.4回となっている。WEB面接回数は昨年よりも0.5回減少した。
- 内定通知～応諾においても「WEB面接」「対面での面接」の傾向に差はない。概ね平均7日で応諾となっている。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、【1】応募から面接までの平均日数【2】1次面接から内定を出すまでの平均日数【3】内定を通知してから応諾を貰うまでの平均日数
【4】応募者一人当たりの平均面接回数を、おおよそで結構ですのでWEBでの面接、対面での面接ごとにそれぞれお答えください。

【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】



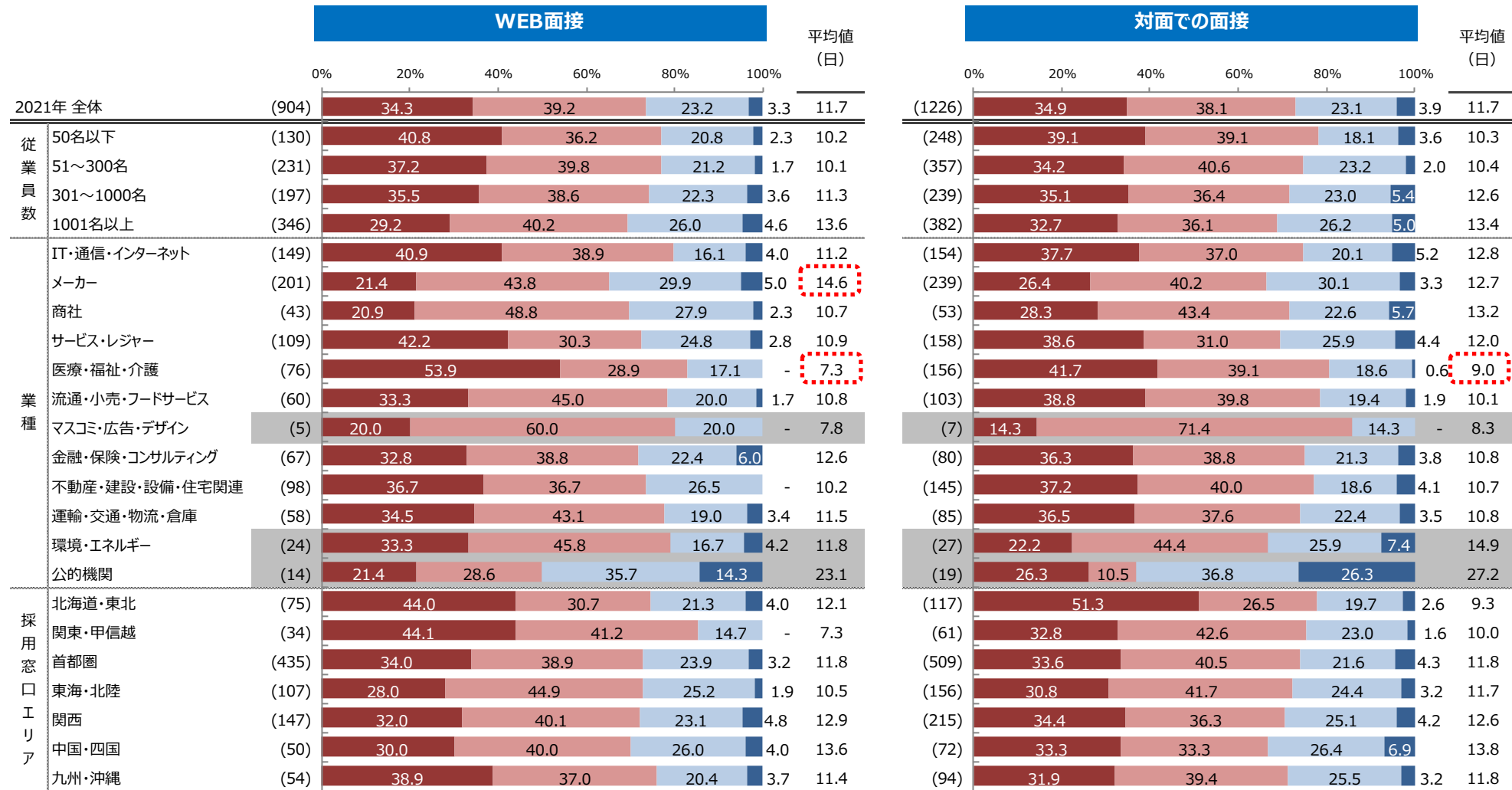
■ 1週間未満 ■ 1週間-2週間未満 ■ 2週間-1ヶ月未満 ■ 1ヶ月以上

1-17-2. 応募から面接までの平均日数 (Q30)

- 応募から面接までの平均日数を業種別でみると、『医療・福祉・介護』は「WEB面接」で7日、「対面での面接」で9日と他の業種に比べ短い。『メーカー』は「WEB面接」で15日と、応募から面接までに2週間以上かかっている。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、応募から面接までの平均日数を、おおよそで結構ですのでWEBでの面接、対面での面接ごとにそれぞれお答えください。

【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】



※サンプル数が30未満は参考値

■ 1週間未満

■ 1週間-2週間未満

■ 2週間-1ヶ月未満

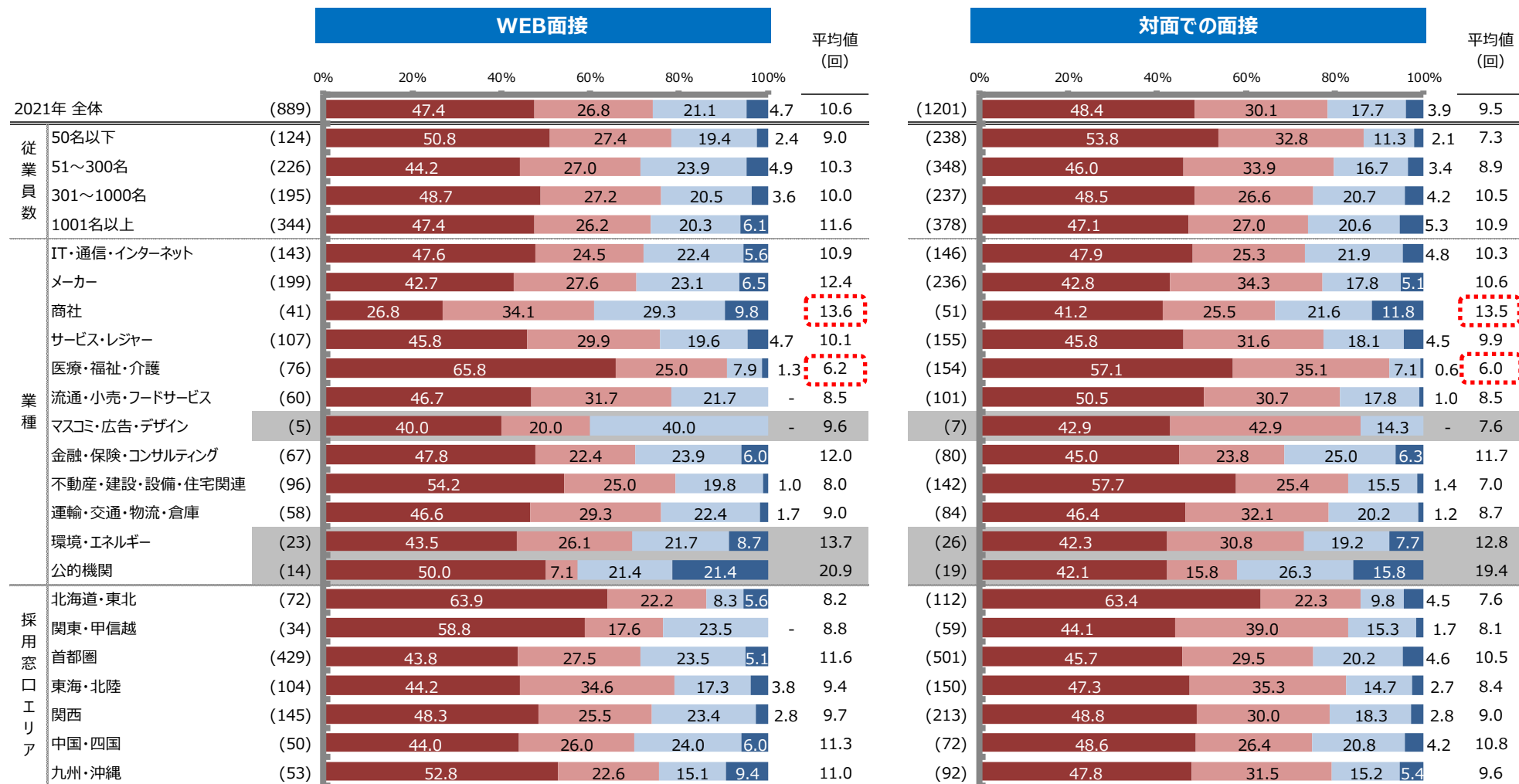
■ 1ヶ月以上

1-17-3. 1次面接から内定を出すまでの平均日数 (Q30)

- 1次面接から内定を出すまでの平均日数を業種別でみると、『医療・福祉・介護』は「WEB面接」「対面での面接」とともに最も短く6日前後となり、スピード感のある選考を行っている。一方、『商社』では「WEB面接」「対面での面接」とともに14日前後となり慎重な選考を行っている。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、1次面接から内定を出すまでの平均日数を、おおよそ結構ですのでWEBでの面接、対面での面接ごとにそれぞれお答えください。

【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】



※サンプル数が30未満は参考値

■ 1週間未満

■ 1週間-2週間未満

■ 2週間-1ヶ月未満

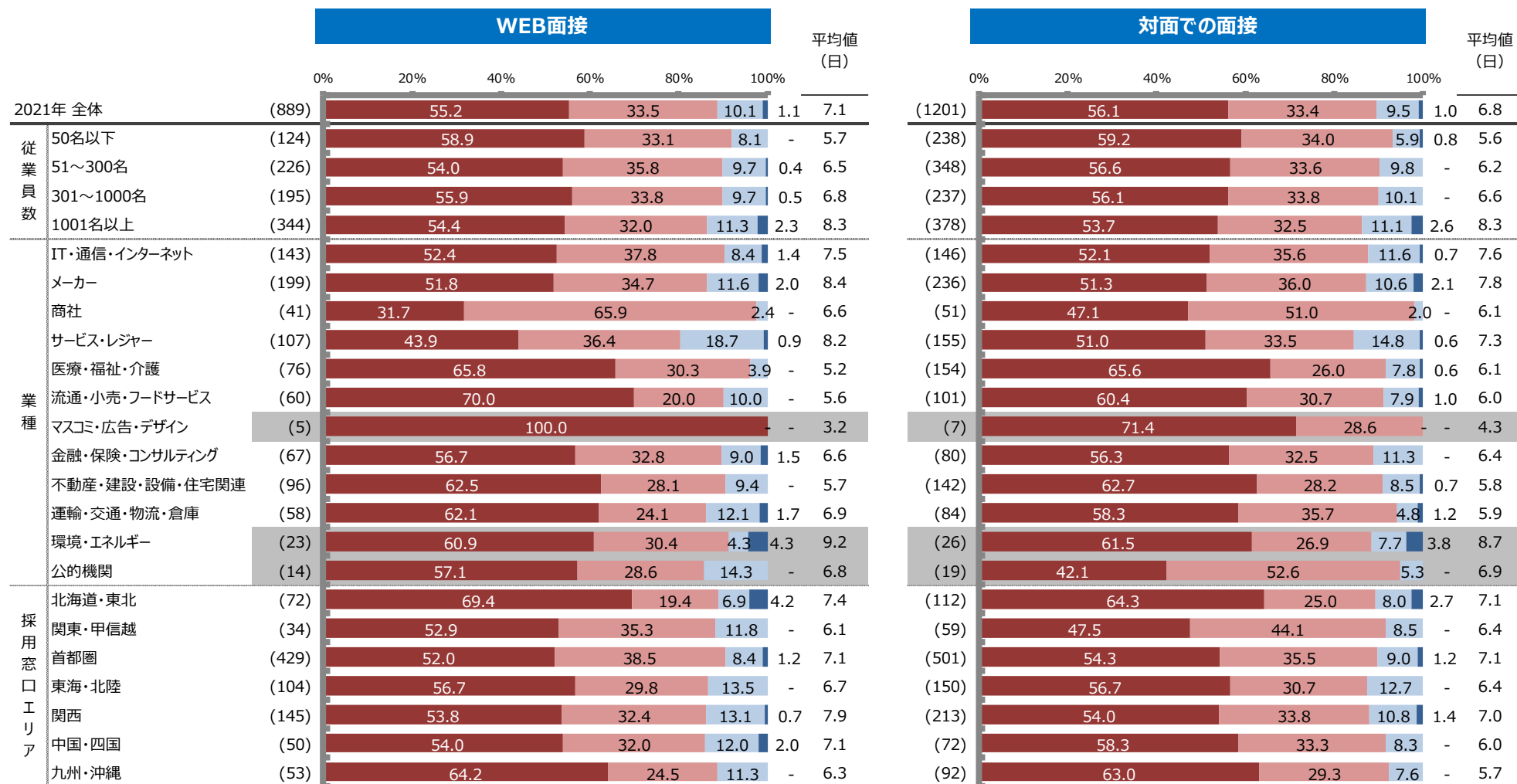
■ 1ヶ月以上

1-17-4. 内定を通知してから応諾を貰うまでの平均日数 (Q30)

- 内定を通知してから応諾を貰うまでの平均日数は、「WEB面接」「対面での面接」でいずれの業種においても5～8日程に収まっている。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、内定を通知してから応諾を貰うまでの平均日数を、おおよそで結構ですのでWEBでの面接、対面での面接ごとにそれぞれお答えください。

【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】



※サンプル数が30未満は参考値

■ 1週間未満

■ 1週間-2週間未満

■ 2週間-1ヶ月未満

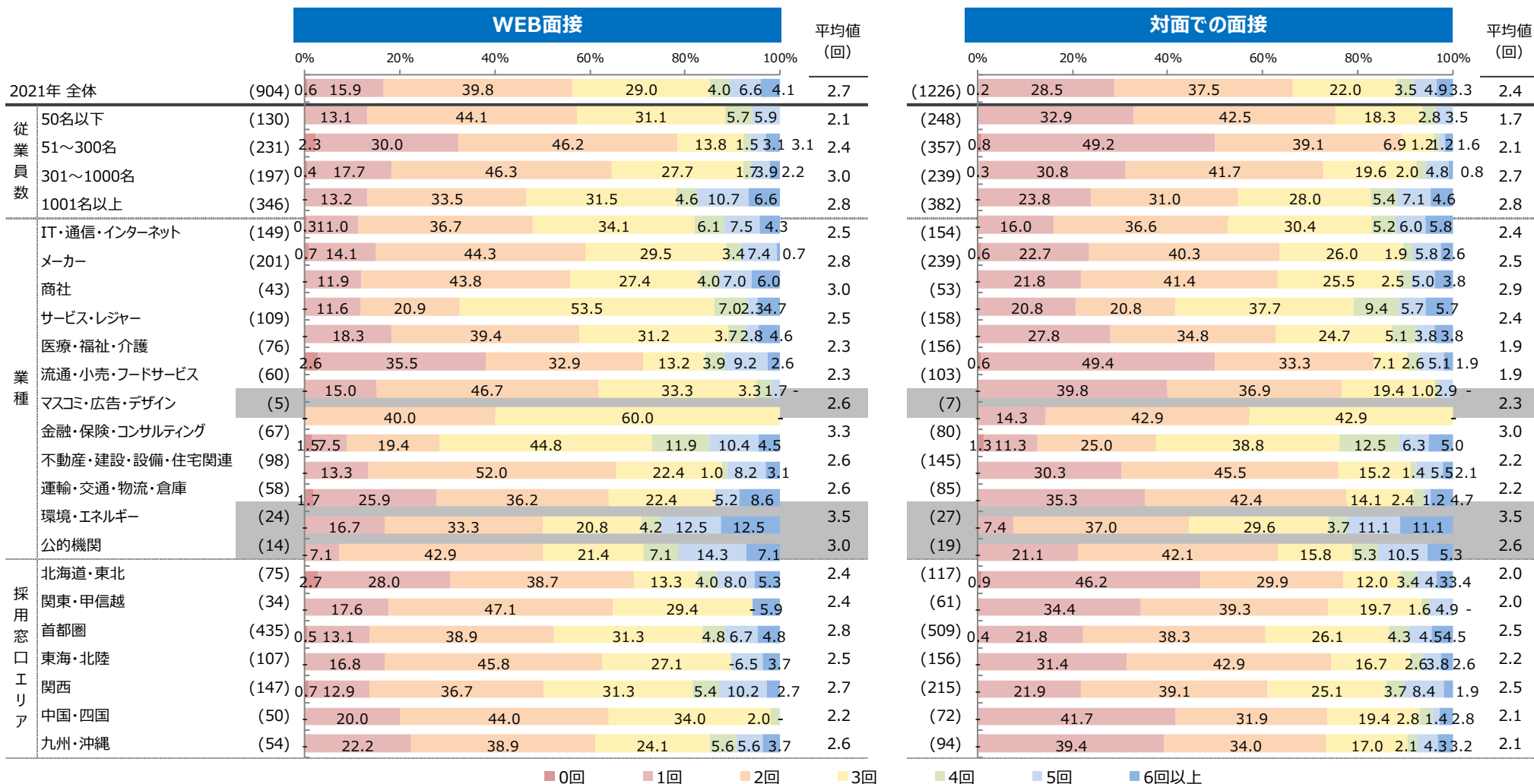
■ 1ヶ月以上

1-17-5. 応募者1人あたり平均面接回数 (Q30)

- 応募者1人あたりの平均面接回数は、「WEB面接」が2.3～3.3回で平均2.7回、「対面での面接」が1.9～2.9回で平均2.4回となった。前年比では「WEB面接」「対面での面接」両方で面接回数が微増している。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、応募者一人当たりの平均面接回数を、おおよそ結構ですのでWEBでの面接、対面での面接ごとにそれぞれお答えください。

【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】



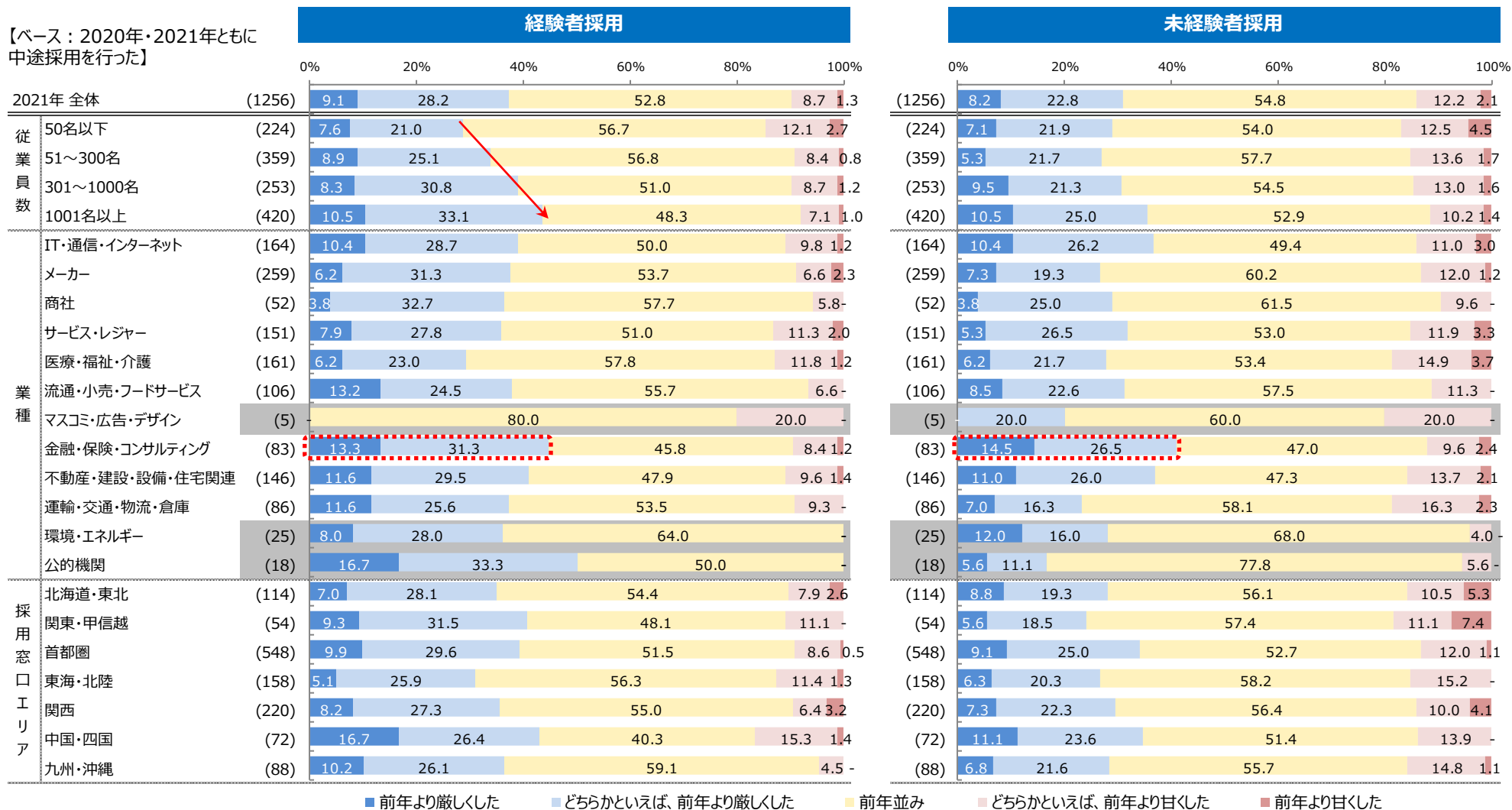
※サンプル数が30未満は参考値

1-18. 中途採用の選考基準 (Q21)

- 中途採用の選考基準は、【経験者採用】で「前年より厳しくした計（厳しくした+どちらかといえば厳しくした）」が37.3%、「前年より甘くした計（甘くした+どちらかといえば甘くした）」が10.0%。【未経験者採用】では、「前年より厳しくした計」が31.0%、「前年より甘くした計」が14.3%。
- 従業員数別にみると、【経験者採用】では従業員数が多いほど前年より厳しくしている。
- 業種別にみると『金融・保険・コンサルティング』では【経験者採用】【未経験者採用】どちらにおいても前年よりも厳しめになっている傾向が強い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の選考基準は、前年（2020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：2020年・2021年ともに中途採用を行った】



■ 前年より厳しくした ■ どちらかといえば、前年より厳しくした ■ 前年並み ■ どちらかといえば、前年より甘くした ■ 前年より甘くした

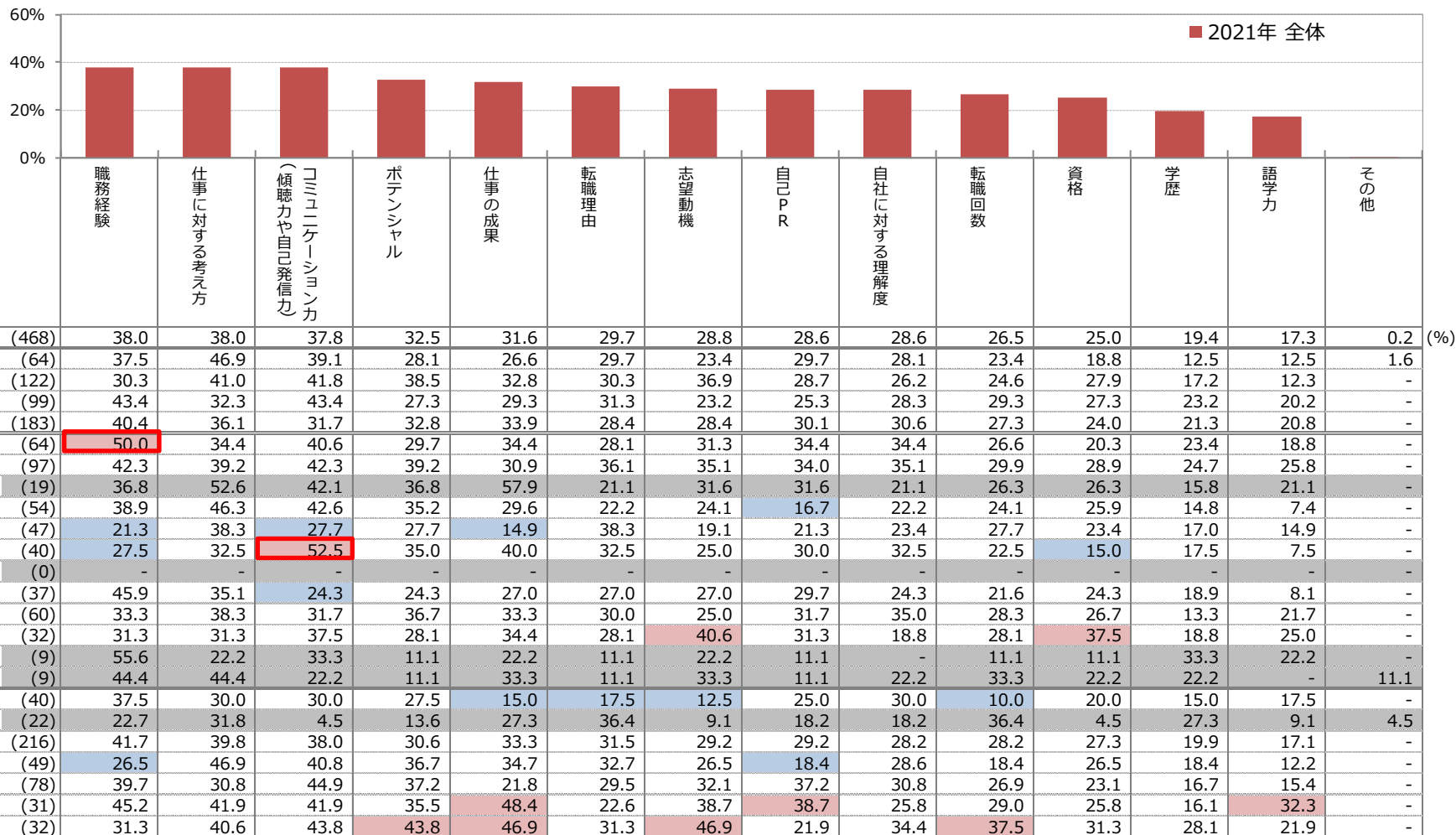
※サンプル数が30未満は参考値

1-19. 中途採用の選考基準のうち厳しくした項目 経験者採用（Q22）

- 中途採用の経験者選考基準で厳しくした項目としては、横並びで「職務経験」「仕事に関する考え方」「コミュニケーション力」が多く挙げられた。
- 業種別にみると、『IT・通信・インターネット』では「職務経験」、『流通・小売・フードサービス』では「コミュニケーション力」をそれぞれ半数以上が厳しくしたとしている。

Q.お勤めの会社は、以下の採用において選考基準を前年（2020年）より厳しくした、どちらかといえば厳しくしたとありますが、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しくした人、もしくは「未経験者採用」選考基準は前年より厳しくした人】



※サンプル数が30未満は参考値

※2021年全体で降順ソート

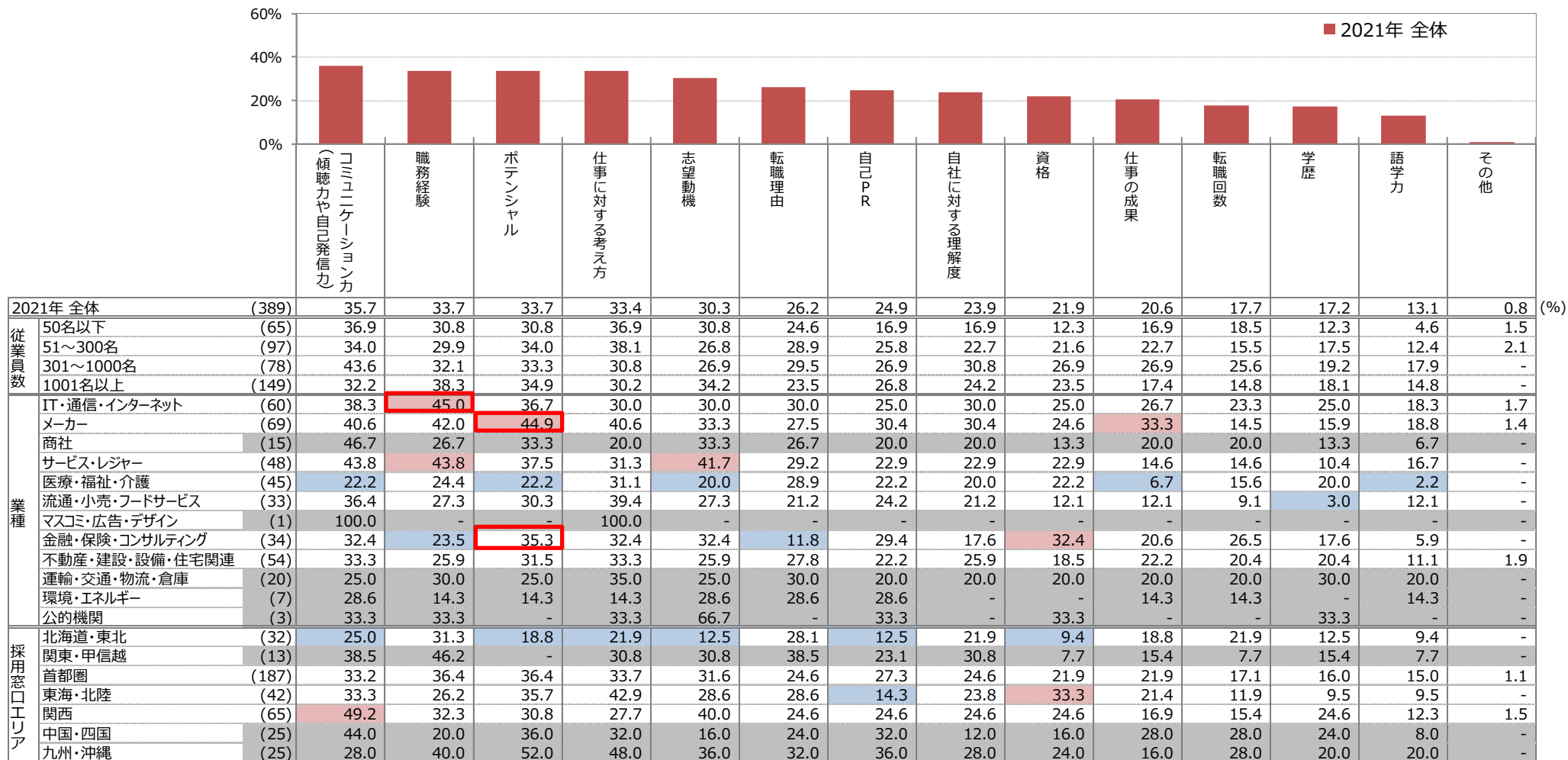
■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下

1-20. 中途採用の選考基準のうち厳しくした項目 未経験者採用 (Q22)

- 中途採用の未経験者選考基準で厳しくした項目としては、「コミュニケーション力」が最も多く挙げられた。次いで「職務経験」「ポテンシャル」「仕事に対する考え方」。
- 業種別にみると、『IT・通信・インターネット』では「職務経験」、『メーカー』『金融・保険・コンサルティング』では「ポテンシャル」をそれぞれ最も厳しく判断するようになった。

Q.お勤めの会社は、以下の採用において選考基準を前年（2020年）より厳しくした、どちらかといえば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しくした人、もしくは「未経験者採用」選考基準は前年より厳しくした人】



※サンプル数が30未満は参考値

※2021年全体で降順ソート

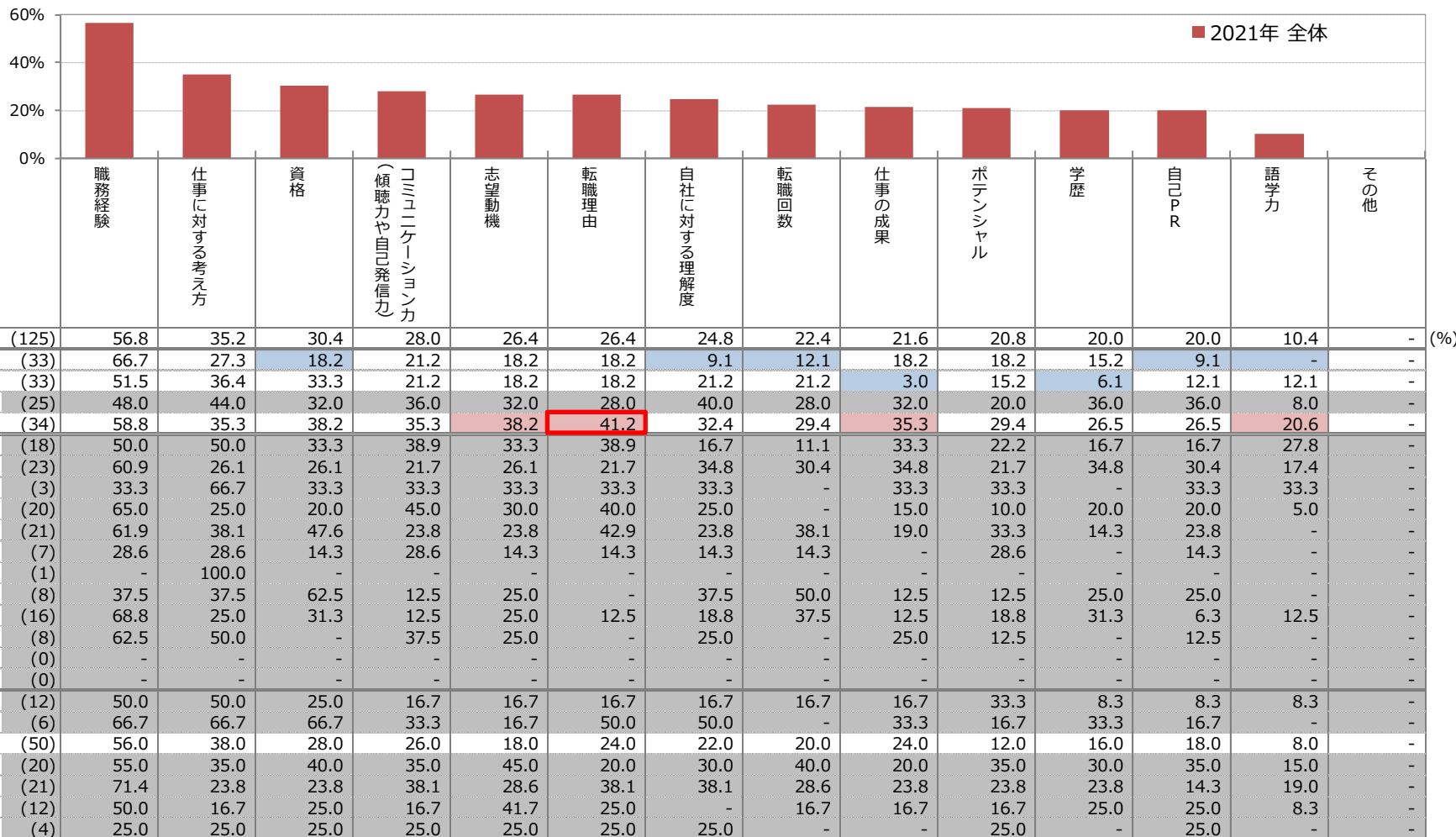
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

1-21. 中途採用の選考基準のうち甘くした項目 経験者採用（Q23）

- 中途採用の経験者選考基準で甘くした項目としては、「職務経験」が最も多く挙げられた。次いで「仕事に対する考え方」「資格」となった。
- 従業員数「1,001名以上」の、甘くした項目の2位が「転職理由」41.2%となり、全体より14.8pt高いことが目立つ。

Q.お勤めの会社は、以下の採用において選考基準を前年（2020年）より甘くした、どちらかといえば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。

【ベース：「経験者採用」選考基準は前年より厳しくした人、もしくは「未経験者採用」選考基準は前年より厳しくした人】



※サンプル数が30s未満は参考値

※2021年全体で降順ソート

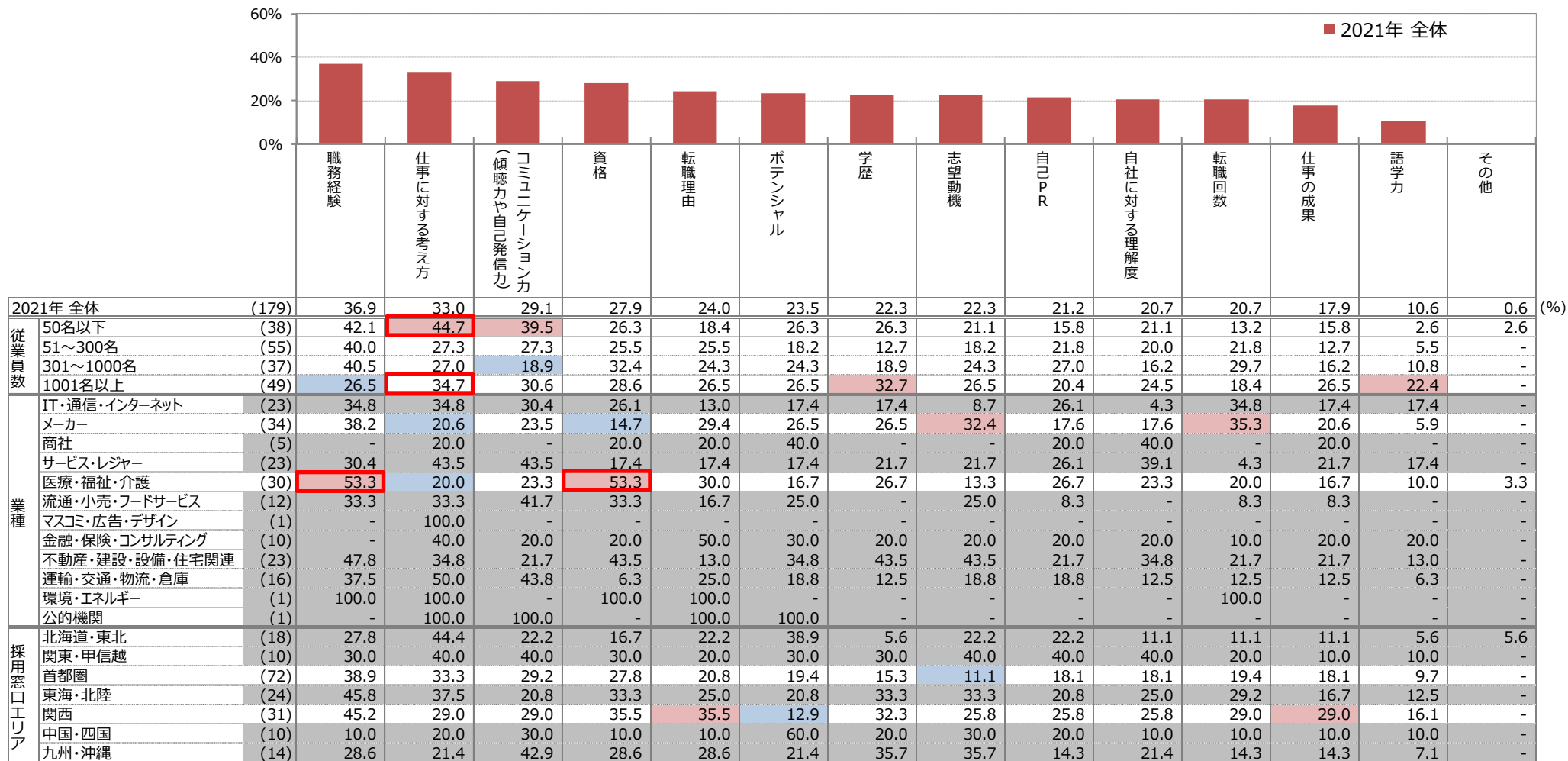
■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下

1-22. 中途採用の選考基準のうち甘くした項目 未経験者採用（Q23）

- 中途採用の未経験者選考基準で甘くした項目としては、「職務経験」が最も多く挙げられた。次いで「仕事に対する考え方」「コミュニケーション力」となった。
- 従業員数別では、『50名以下』『1001名以上』で「仕事に対する考え方」を、業種別では『医療・福祉・介護』で「職務経験」「資格」を、それぞれ最も甘く判断するようになった。

Q.お勤めの会社は、以下の採用において選考基準を前年（2020年）より甘くした、どちらかといえば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。

【ベース：「経験者採用」選考基準は前年より厳しくした人、もしくは「未経験者採用」選考基準は前年より厳しくした人】



※サンプル数が30未満は参考値

※2021年全体で降順ソート

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

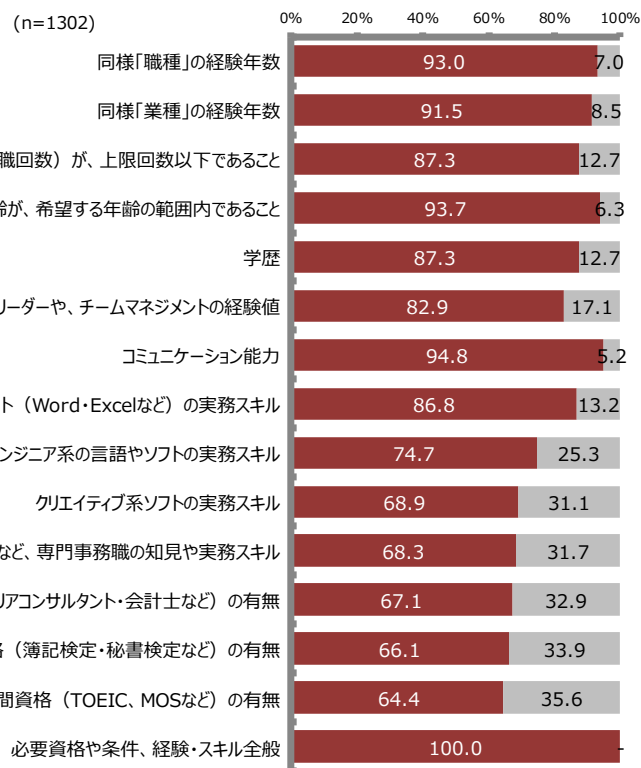
1-23. 募集開始当初に求めたスキル・経験、当初求めたスキル・経験の達成度（Q24）

- 採用者の妥協有無では、『必要資格や条件、経験・スキル全般』にて「当初求めた10割以上計」が16.2%、反対に「全く満たしていなかった」も9.8%になった。実情として、程度自体には差があれどもいくらか妥協をした上で採用を行っている企業がほとんどになる。
- 求めた必要資格や条件、経験・スキルのうち、「当初求めた10割未満計」が80.0%を超えた項目は、『同様「業種」の経験年数』『同様「職種」の経験年数』『コミュニケーション能力』など8項目ある。

Q.お勤めの会社で直近1年間（2021年）に採用し入社した社員は、募集開始当初の必要資格や条件、経験・スキルを満たしていましたか。
以下それぞれについて、どの程度満たしていたと思うか、最もあてはまるものを1つだけお選びください。

募集開始当初に求めた必要資格や条件、経験・スキルの有無

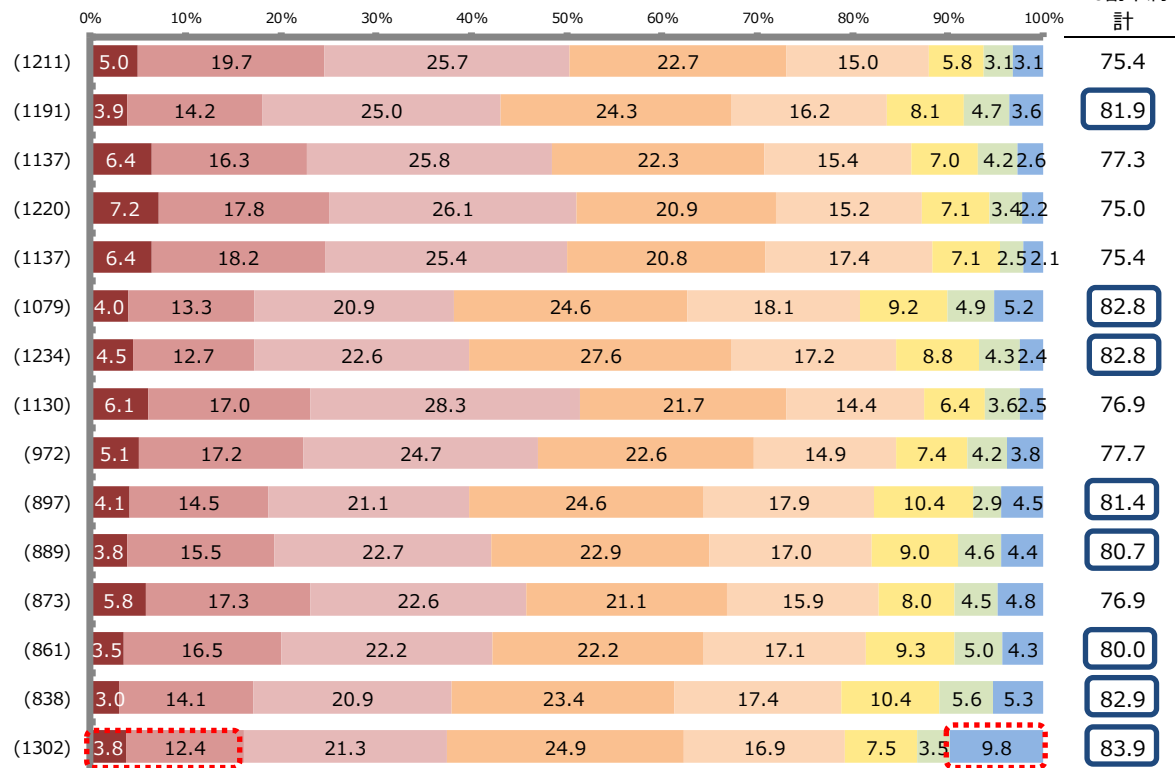
【ベース：2021年に採用者が1名以上】



■ 必要資格や条件、経験・スキルを求めている
■ 必要資格や条件、経験・スキルは求めている

当初求めた必要資格や条件、経験・スキルの達成度

【ベース：必要資格や条件、経験・スキルを求めている】



■ 当初求めた10割超 (10割超)
■ 当初求めた8~9割程度を満たしていた (10割程度)
■ 当初求めた6~7割程度を満たしていた
■ 当初求めた5割程度は満たしていた
■ 当初求めた3~4割程度を満たしていた
■ 当初求めた1~2割程度を満たしていた
■ 当初求めた程度を満たしていた (10割程度)
■ 当初求めた6~7割程度を満たしていた
■ 当初求めた3~4割程度を満たしていた
■ 当初求めた1~2割程度を満たしていた
■ 当初求めた程度を満たしていた (10割程度)

1-24. 求めた経験・スキル全般を妥協し採用した理由 抜粋 (Q25)

Q.必要資格や条件、スキル・経験全般を満たしていない部分があったが、採用となった理由をお教えてください。

【ベース：【採用者の必要資格や条件、スキル・経験全般を満たしていたのが0～7割程度の人】

↓ 当初求めた経験・スキル6～8割未満で採用した理由 ↓

・「人員に余裕がなく、早期に採用する必要があったため」

(従業員規模51～300名、医療・福祉・介護の人事担当者)

・「即戦力としての期待はできなかったが、少し長い目で育成していく方針に切り替えたから」

(従業員規模51～300名、サービス・レジャーの人事者)

・「ポジションを埋めることが先決だったのと、周囲や上長がサポートすれば何とかなるのではないかと感じたから」

(従業員規模51～300名、メーカーの人事者)

・「介護職ら資格なしでも出来る仕事だから、欲を言えば介護福祉士など有資格者がいいですが、まず人数を確保しないといけないため」

(従業員規模51～300名、医療・福祉・介護の人事担当者)

↓ 当初求めた経験・スキル5割程度で採用した理由 ↓

・「条件を厳しくすると、採用できる人がいなくなる、実際に採用してみないと分からない部分も大きいので」

(従業員規模51～300名、医療・福祉・介護の人事担当者)

・「社員採用人員を確保したかった」

(従業員規模51～300名、サービス・レジャーの人事担当者)

・「あまり厳しくしてしまうと全て不採用になるので、基準を甘くした」

(従業員規模1,001名以上、運輸・交通・物流・倉庫の人事担当者)

・「人数が集まらないないため、基準を緩めて人物本意で採用した社員が予想より多かった」

(従業員規模1,001名以上、医療・福祉・介護の人事担当者)

↓ 当初求めた経験・スキル1～5割未満で採用した理由 ↓

・「人材不足のため、通常であれば採用しない層も採用した」

(従業員規模51～300名、医療・福祉・介護の人事担当者)

・「資格やスキル保有者の応募者が年々減少しているので、採用後に社内制度でスキルや資格を保有させるから」

(従業員規模301～1,000名、不動産・建設・設備・住宅関連の人事担当者)

・「本当に人材が不足しており、贅沢は言ってもらえないため」

(従業員規模301～1,000名、医療・福祉・介護の人事担当者)

・「本人の前向きさや仕事に対する熱意や姿勢に期待して」

(従業員規模1,001名以上、メーカーの人事担当者)

↓ 当初求めた経験・スキルを全く満たさず採用した理由 ↓

・「レベルを下げて人員の確保に走った」

(従業員規模301～1,000名、流通・小売・フードサービスの人事担当者)

・「人数不足を補うために仕方ない状況だった」

(従業員規模51～300名、サービス・レジャーの人事担当者)

・「できれば経験者と思っていたが、やる気と人柄がよかったから」

(従業員規模51～300名以上、流通・小売・フードサービスの人事担当者)

・「コミュニケーション能力であったり、当社の事業内容の理解度などで戦力になると感じたから」

(従業員規模51～300名、IT・通信・インターネットの人事担当者)

・「人手不足なので、即戦力でなくても 育てようと思ったので」

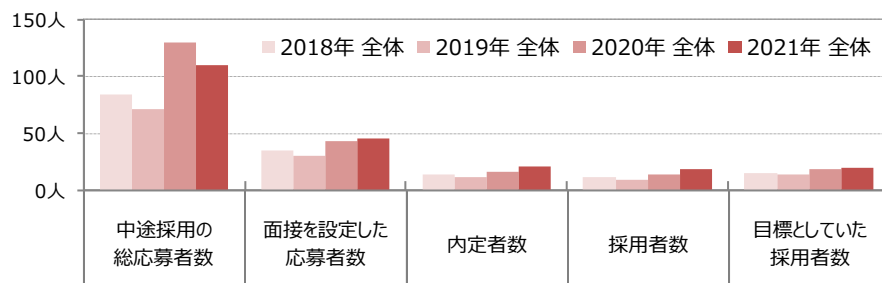
(従業員規模301～1,000名、医療・福祉・介護の人事担当者)

1-25-1. 応募数～採用者数／面接設定率、内定率、採用率 (Q8)

- 「中途採用の総応募者数」109.4人と昨年より減少したものの、「面接を設定した応募者数」45.9人「内定者数」20.8人「採用者数」18.5人は昨年を上回っている。
- 採用目標達成率が100%以上となった業種は『流通・小売・フードサービス』『不動産・建設・設備・住宅関連』などだが、いずれも『目標としていた採用者数』は低い傾向にある。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）における中途採用の実績や、従業員の退職についてお答えください。

【※不良回答を除いて集計】



		中途採用の 総応募者数	面接を設定した 応募者数	内定者数	採用者数	目標としていた 採用者数
2021年 全体		(1093)	109.4	45.9	20.8	18.5
2020年 全体		(1333)	129.7	42.5	16.3	13.7
2019年 全体		(1147)	71.1	30.5	8.6	13.3
2018年 全体		(1000)	84.1	34.8	13.5	10.9
従業員数	50名以下	(257)	39.0	7.6	2.7	2.7
	51～300名	(299)	44.9	18.4	7.5	6.5
	301～1000名	(193)	69.6	35.9	14.5	13.1
	1001名以上	(344)	240.4	104.0	49.4	44.1
業種	IT・通信・インターネット	(148)	74.0	40.1	19.9	16.4
	メーカー	(232)	114.2	58.2	21.8	20.4
	商社	(43)	56.0	28.8	14.0	13.5
	サービス・レジャー	(146)	104.8	52.0	17.7	15.8
	医療・福祉・介護	(119)	137.3	39.9	20.4	18.3
	流通・小売・フードサービス	(93)	86.3	19.7	21.8	21.2
	マスコミ・広告・デザイン	(7)	75.1	14.4	4.0	3.6
	金融・保険・コンサルティング	(71)	121.2	79.2	46.2	39.6
	不動産・建設・設備・住宅関連	(120)	41.5	27.8	11.1	10.3
	運輸・交通・物流・倉庫	(78)	193.7	44.4	22.3	16.9
	環境・エネルギー	(21)	214.0	95.1	20.4	18.7
	公的機関	(15)	423.7	51.5	20.1	17.7
	北海道・東北	(86)	43.2	30.5	12.7	8.0
	関東・甲信越	(48)	36.0	14.1	7.9	6.5
採用窓口エリア	首都圏	(486)	145.1	63.9	26.3	23.0
	東海・北陸	(148)	145.9	34.0	27.7	26.8
	関西	(185)	87.2	37.7	15.2	14.0
	中国・四国	(60)	45.3	31.8	12.3	11.7
	九州・沖縄	(78)	36.5	23.1	10.6	10.2

■ : 全体より+10人以上 ■ : 全体より-10人以下

目標達成率	面接設定率	内定率	採用率
目標としていた採用者数に対する採用者数の割合	応募者のうち面接を設定した割合	面接実施者のうち内定を出した割合	面接実施者のうち採用者となった割合
95.1	41.9	45.4	40.4
73.3	32.8	38.4	32.2
64.4	42.9	36.1	28.1
71.9	41.4	38.8	31.4
88.5	19.5	34.9	31.7
95.8	40.9	41.0	35.2
71.9	51.6	40.4	36.4
100.8	43.3	47.6	42.4
82.3	54.2	49.5	41.0
96.1	51.0	37.4	35.0
103.8	51.4	48.8	46.8
86.9	49.6	34.1	30.3
97.9	29.1	51.1	45.8
189.1	22.8	110.8	107.5
100.0	19.2	27.7	24.8
91.9	65.3	58.3	50.0
107.0	66.8	40.0	37.2
69.0	22.9	50.1	38.0
65.9	44.4	21.4	19.6
145.6	12.2	39.1	34.3
49.9	70.5	41.7	26.2
84.0	39.2	55.9	45.7
93.2	44.1	41.1	35.9
135.1	23.3	81.3	78.8
80.9	43.2	40.4	37.2
117.0	70.1	38.8	36.8
100.4	63.4	46.0	44.2

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

※サンプル数が30未満は参考値

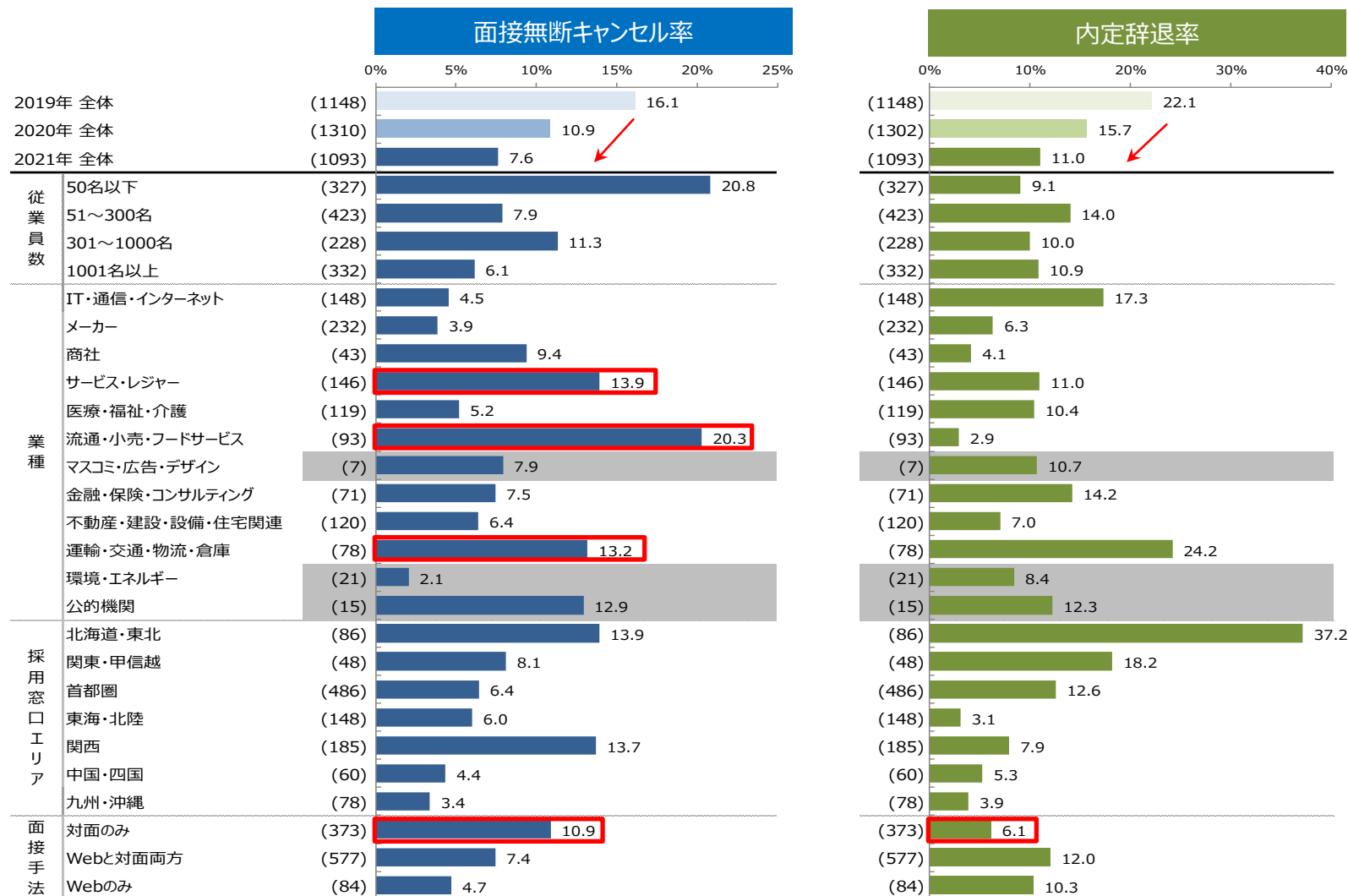
(注) 各項目の総数同士を割り算によって算出した値

1-25-2. 面接無断キャンセル率／内定辞退率 (Q8)

- 面接無断キャンセル率は7.6%で、前年から3.3pt減少、面接無断キャンセル率は年々減少傾向にある、業種別では『流通・小売・フードサービス』『サービス・レジャー』『運輸・交通・物流・倉庫』でキャンセル率10%を超える、一方で、『IT・インターネット・通信』『メーカー』では5%未満と低い。
- 内定辞退率は11.0%で、前年から4.7pt減少。面接手法別では、「対面のみ」で『面接無断キャンセル率』は高いが、『内定辞退率』は低い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）における中途採用の実績や、従業員の退職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】 ※不良回答を除いて集計



※サンプル数が30未満は参考値

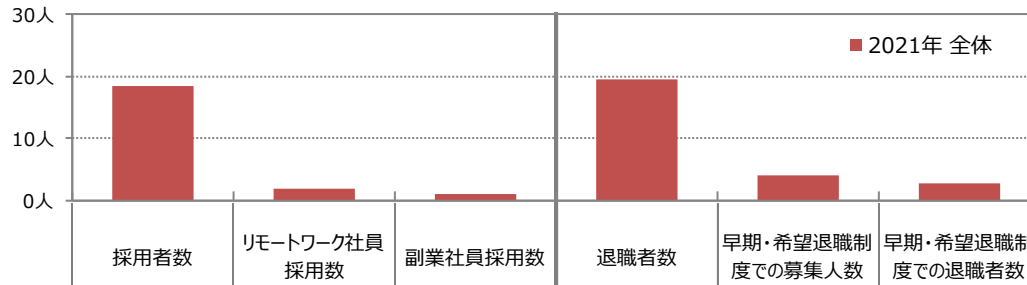
(注) 各項目の総数同士を割り算によって算出した値

1-25-3. 採用者数～退職者数／リモートワーク社員率、副業社員率、退職率 (Q8)

- 「採用者数」18.5人のうち、「リモートワーク社員採用数」は2.0人、「副業社員採用数」は1.0人となった。採用者のうちリモート社員の採用率は10.6%、副業社員の採用率は5.5%となり、業種別では、『IT・通信・インターネット』、『商社』で「リモートワーク社員の採用率」が全体より10pt以上高いことが目立つ。
- 平均の「退職者数」は19.5人。退職者のうち早期・希望退職制度での退職者数は2.8人、早期・希望退職制度での退職率は『不動産・建設・設備・住宅関連』『運輸・交通・物流・倉庫』で3割前後と高い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）における中途採用の実績や、従業員の退職についてお答えください。

【※不良回答を除いて集計】



フルリモートワーク社員採用率	副業社員採用率	早期・希望退職制度での退職率
採用者のうちリモートワーク社員で採用した割合	採用者のうち副業で採用した割合	退職者のうち早期・希望退職制度での退職者の割合
10.6	5.5	14.5
6.3	3.9	9.9
7.4	4.7	11.2
8.7	4.7	9.6
11.5	5.9	15.5
29.2	10.4	22.0
12.5	6.1	9.7
47.2	7.8	8.2
3.2	5.7	18.4
0.6	1.8	4.9
9.0	6.9	15.6
12.0	4.0	28.6
5.7	3.3	7.3
3.3	2.9	34.1
5.9	1.4	26.6
4.1	1.5	0.5
3.8	26.4	9.5
1.7	2.0	31.6
11.6	8.4	0.7
14.1	4.6	15.1
8.0	8.8	15.4
5.3	6.1	4.7
5.6	3.9	10.7
3.1	3.9	3.7

従業員数	採用者数	リモートワーク社員採用数	副業社員採用数	退職者数	早期・希望退職制度での募集人数	早期・希望退職制度での退職者数
2021年 全体 (1093)	18.5	2.0	1.0	19.5	4.0	2.8
50名以下 (257)	2.4	0.2	0.1	1.4	0.1	0.1
51～300名 (299)	6.5	0.5	0.3	5.0	0.9	0.6
301～1000名 (193)	13.1	1.1	0.6	10.8	2.2	1.0
1001名以上 (344)	44.1	5.1	2.6	50.6	10.7	7.8
業種	採用者数	リモートワーク社員採用数	副業社員採用数	退職者数	早期・希望退職制度での募集人数	早期・希望退職制度での退職者数
IT・通信・インターネット (148)	16.4	4.8	1.7	21.8	5.2	4.8
メーカー (232)	20.4	2.5	1.2	26.2	5.5	2.5
商社 (43)	13.5	6.3	1.0	11.3	1.4	0.9
サービス・レジャー (146)	15.8	0.5	0.9	14.4	4.1	2.6
医療・福祉・介護 (119)	18.3	0.1	0.3	11.7	1.4	0.6
流通・小売・フードサービス (93)	21.2	1.9	1.5	8.3	1.5	1.3
マスコミ・広告・デザイン (7)	3.6	0.4	0.1	5.0	1.4	1.4
金融・保険・コンサルティング (71)	39.6	2.3	1.3	30.2	3.2	2.2
不動産・建設・設備・住宅関連 (120)	10.3	0.3	0.3	11.4	4.0	3.9
運輸・交通・物流・倉庫 (78)	16.9	1.0	0.2	25.5	8.1	6.8
環境・エネルギー (21)	18.7	0.8	0.3	73.1	0.7	0.4
公的機関 (15)	17.7	0.7	4.7	14.7	2.0	1.4
採用窓口エリア	採用者数	リモートワーク社員採用数	副業社員採用数	退職者数	早期・希望退職制度での募集人数	早期・希望退職制度での退職者数
北海道・東北 (86)	8.0	0.1	0.2	15.3	5.1	4.8
関東・甲信越 (48)	6.5	0.8	0.5	5.6	0.0	0.0
首都圏 (486)	23.0	3.2	1.1	26.4	6.1	4.0
東海・北陸 (148)	26.8	2.1	2.4	25.1	3.9	3.9
関西 (185)	14.0	0.7	0.8	10.4	1.6	0.5
中国・四国 (60)	11.7	0.7	0.5	8.5	1.3	0.9
九州・沖縄 (78)	10.2	0.3	0.4	10.0	0.8	0.4

■：全体より+10人以上 ■：全体より-10人以下

■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下

※サンプル数が30未満は参考値

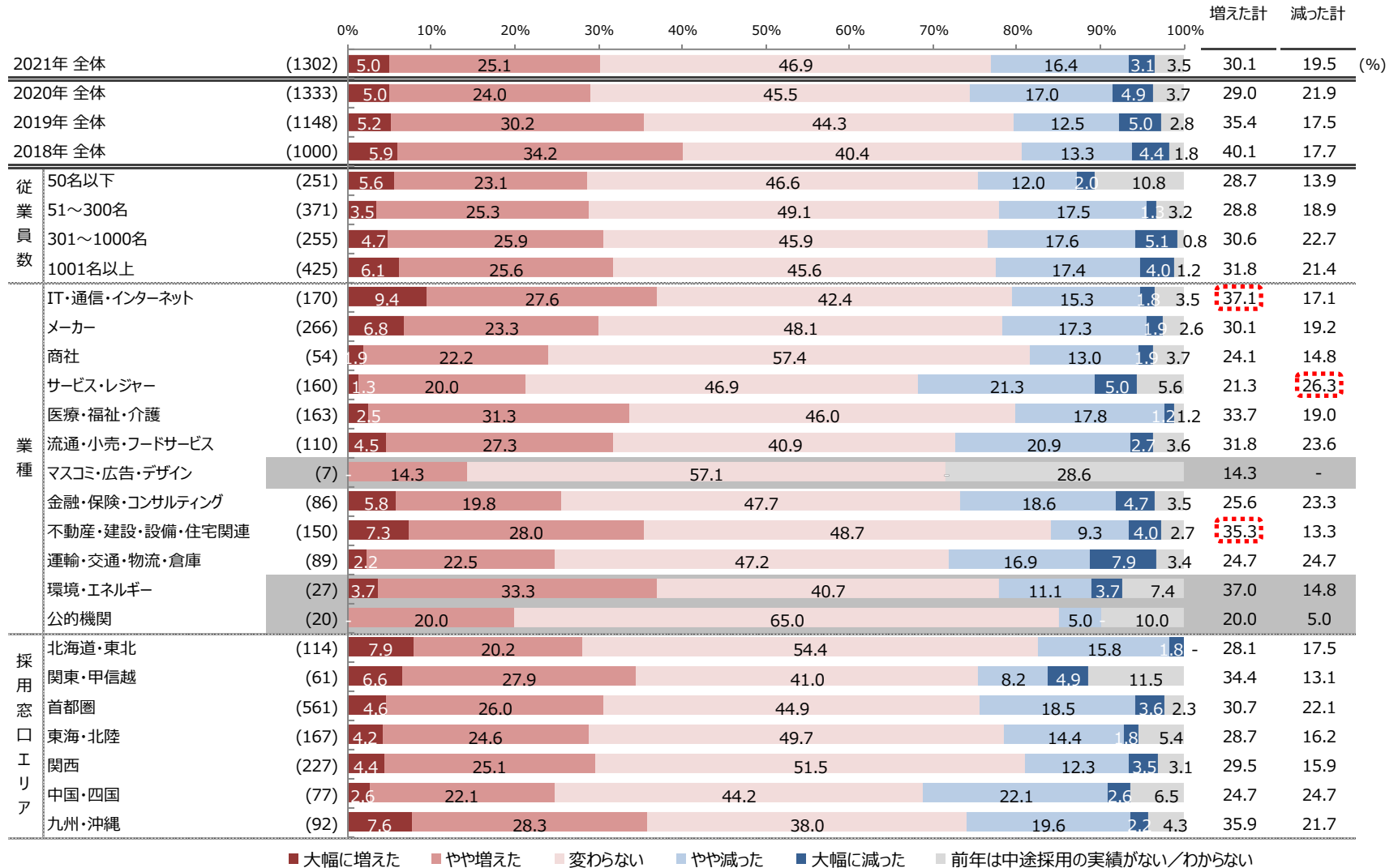
(注) 各項目の総数同士を割り算によって算出した値

1-26. 2021年の中途採用数 (Q14)

- 中途採用数は「増えた計」が30.1%、「減った計」が19.5%。
- 業種別では、『IT・通信・インターネット』『医療・福祉・介護』で「増えた計」が高く、『サービス・レジャー』では「減った計」が高くなった。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の中途入社社員の採用数は、前年（2020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。

【ベース：2021年に採用者が1名以上】



■ 大幅に増えた ■ やや増えた ■ 変わらない ■ やや減った ■ 大幅に減った ■ 前年は中途採用の実績がない／わからない

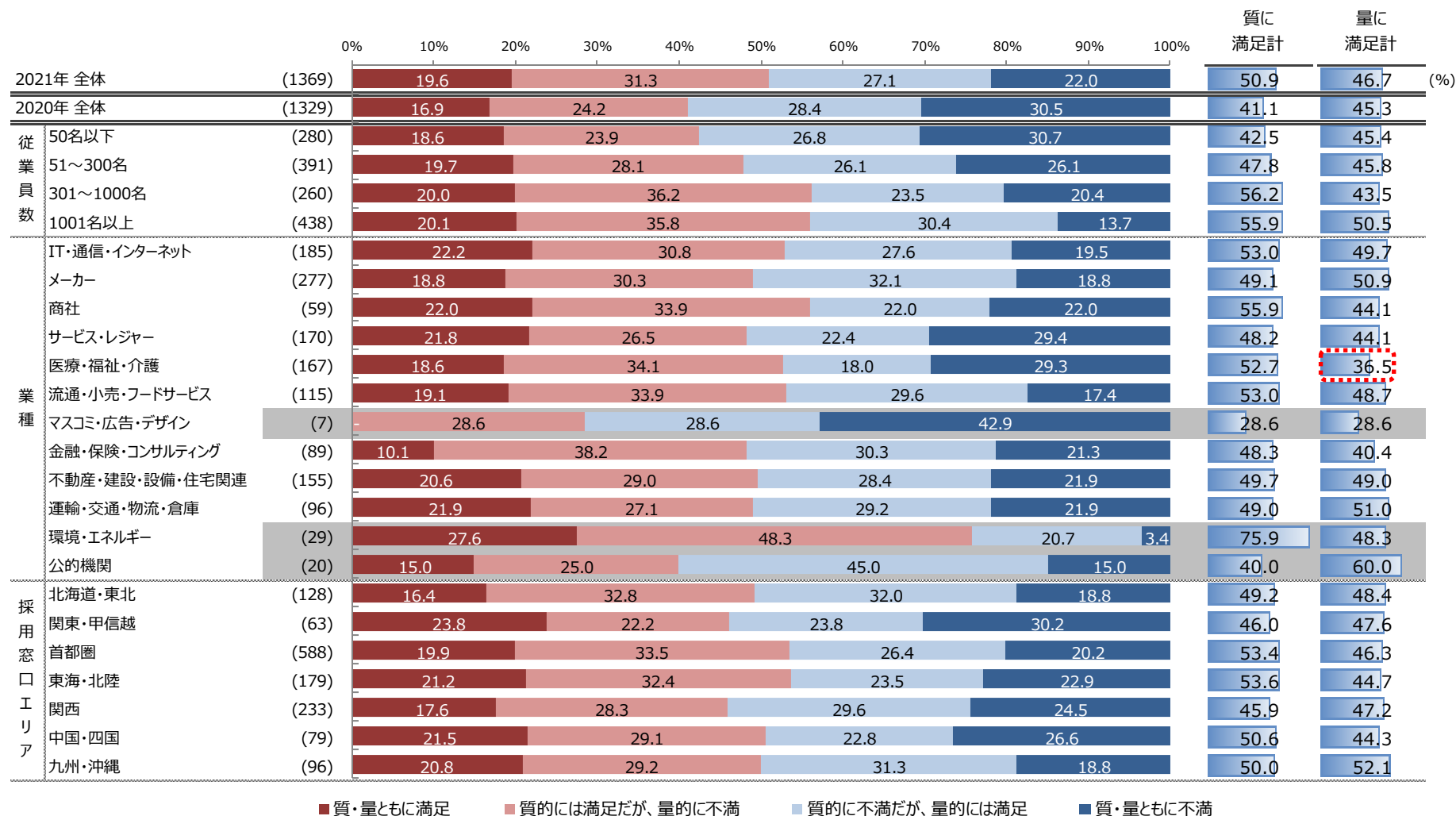
※サンプル数が30未満は参考値

1-27-1. 応募してきた求職者の満足感 (Q15)

- 応募してきた求職者の満足感としては「質に満足計」が50.9%、「量に満足計」が46.7%。前年比で「質に満足計」は9.8pt増加している。
- 業種別にみると、質への満足感の業種の違いによる差はほとんどない。一方、量への満足感では『医療・福祉・介護』で「量に満足計」は36.5%と最も低い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の応募者や採用者などの満足感として、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。

【ベース：応募・面接・採用の各実績がある人】

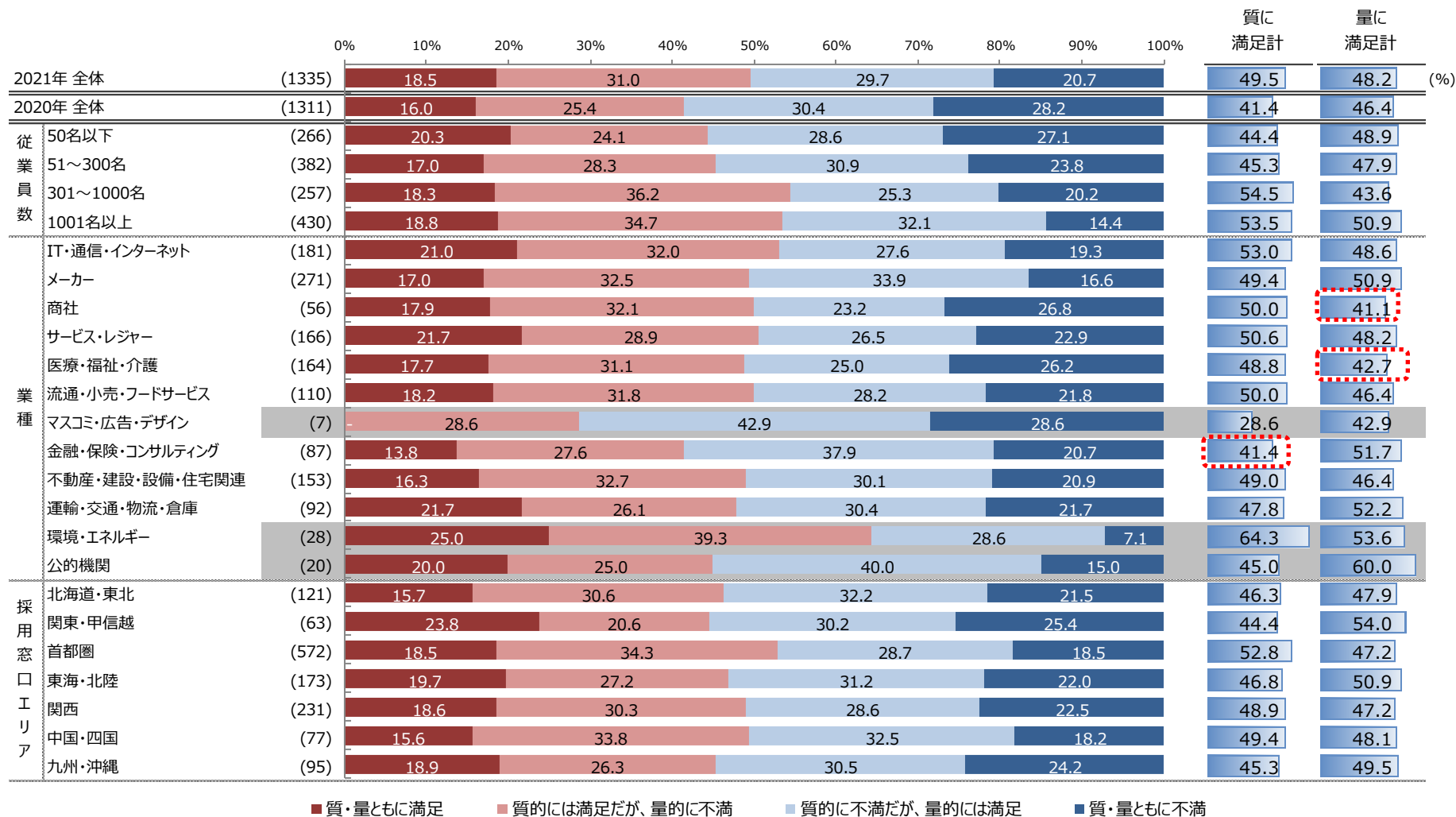


1-27-2. 面接をした求職者の満足感 (Q15)

- 面接をした求職者の満足感としては、「質に満足計」が49.5%、「量に満足計」が48.2%。前年比で「質に満足計」は8.1pt増加している。
- 業種別にみると『金融・保険・コンサルティング』では「質に満足計」が41.4%と他の業種よりも低く、『商社』『医療・福祉・介護』では「量に満足計」がそれぞれ41.1%、42.7%と低い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の応募者や採用者などの満足感として、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。

【ベース：応募・面接・採用の各実績がある人】

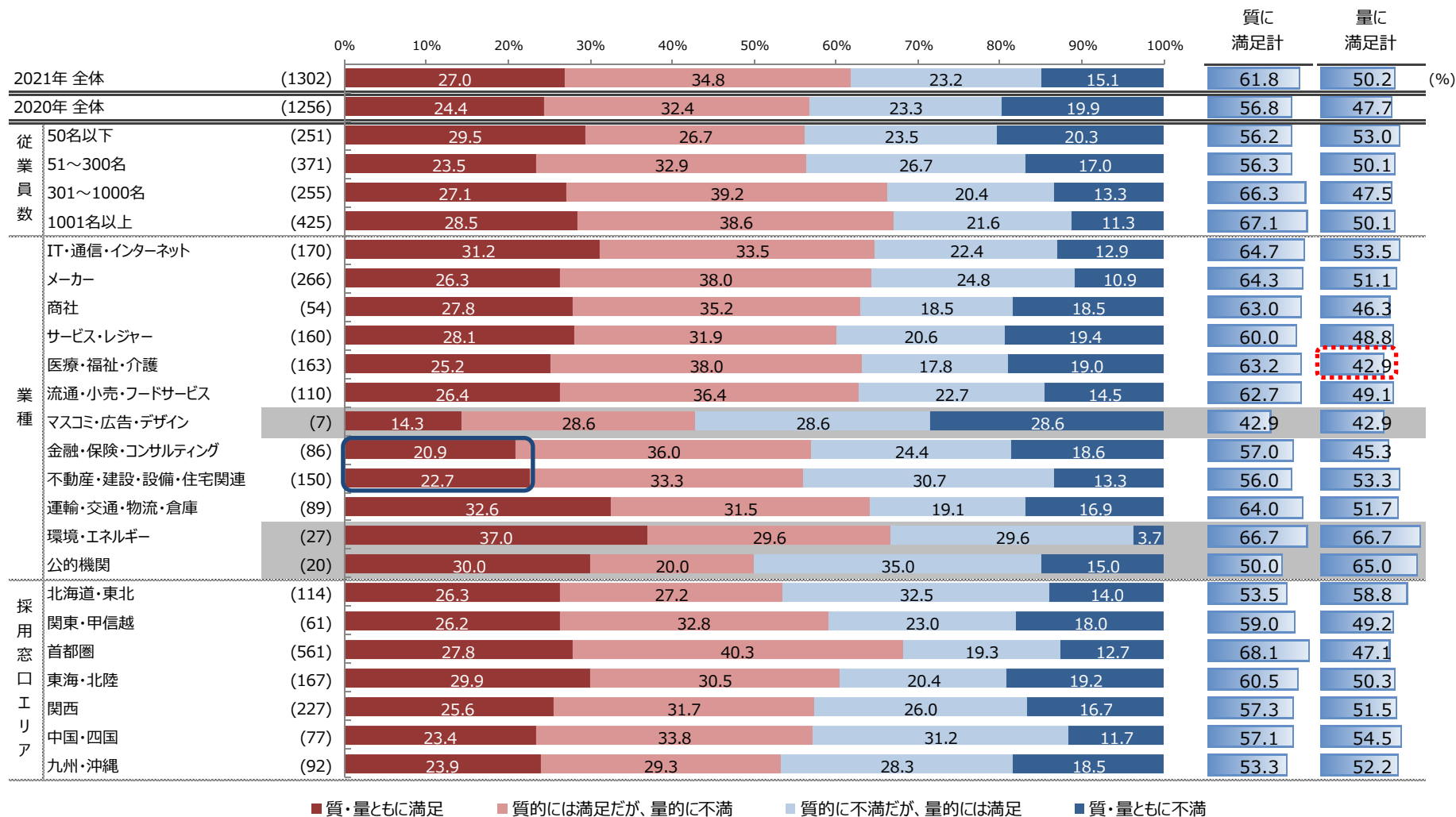


1-27-3. 採用し入社した社員の満足感 (Q15)

- 採用し入社した社員の満足感は「質に満足計」が61.8%、「量に満足計」が50.2%。前年比で「質に満足計」は5.0pt増加している。
- 業種別では『金融・保険・コンサルティング』『不動産・建設・設備・住宅関連』で「質・量ともに満足」が低調となった。また、『医療・福祉・介護』では「量に満足計」が42.9%と、応募・面接に引き続き低めとなっている。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の応募者や採用者などの満足感として、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。

【ベース：応募・面接・採用の各実績がある人】

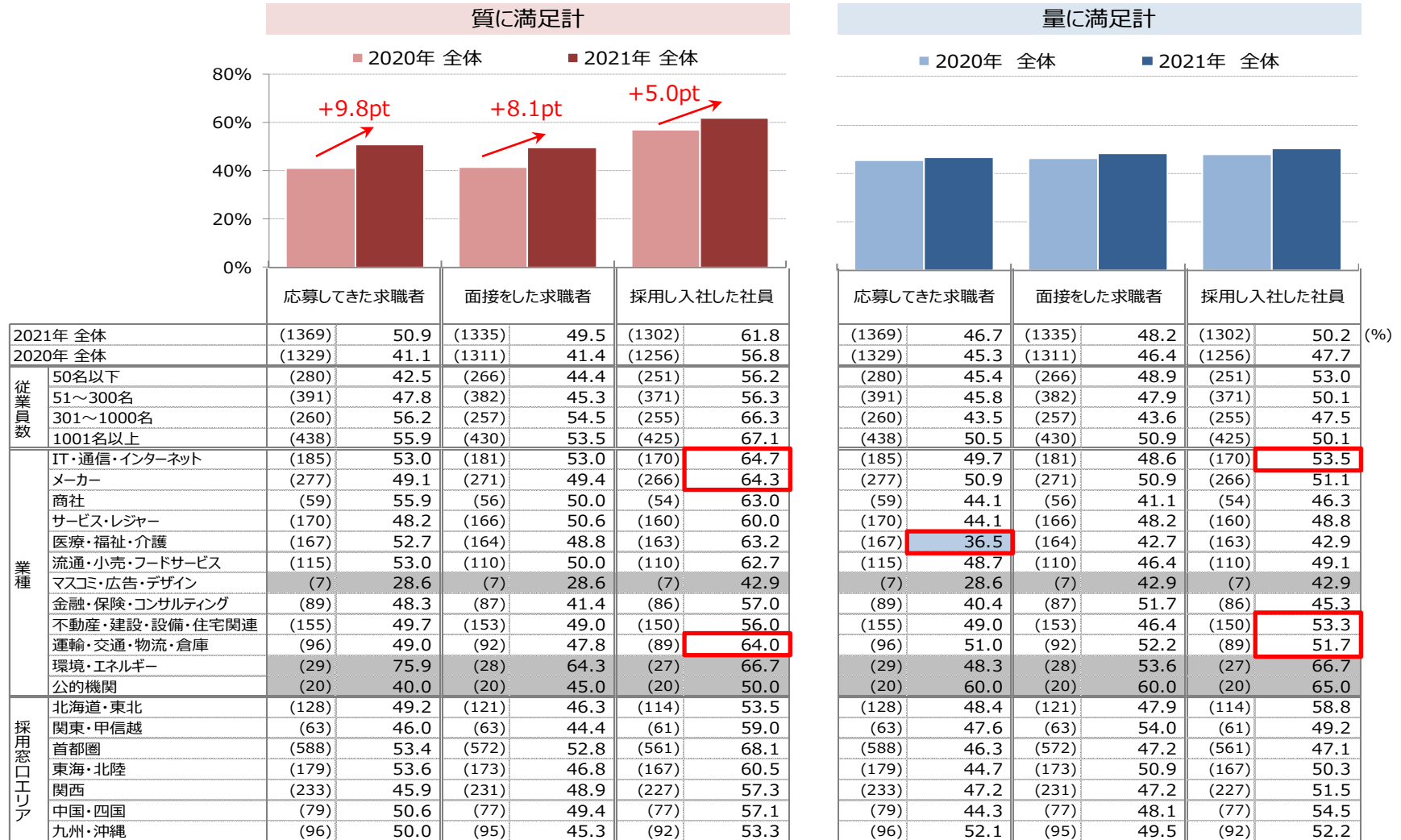


1-27-4. 応募～面接～採用の満足感 (Q15: 比較)

- 応募・面接・採用の満足感の比較では、「応募してきた求職者」「面接した求職者」「採用し入社した社員」の「質に満足計」は、前年に比べそれぞれ5pt以上の増加、「量に満足計」も前年に比べ微増している。
- 業種別で「採用し入社した社員」の、質の満足度が最も高いのは『IT・通信・インターネット』、次いで『メーカー』『運輸・交通・物流・倉庫』、量の満足度では『IT・通信・インターネット』が最も高く、『不動産・建設・設備・住宅関連』『運輸・交通・物流・倉庫』と続く。また、『医療・福祉・介護』では「応募してきた求職者」の、量の満足度が36.5%と、全体より10pt以上低いことが目立つ。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の応募者や採用者などの満足感として、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。

【ベース：応募・面接・採用の各実績がある人】



※サンプル数が30未満は参考値

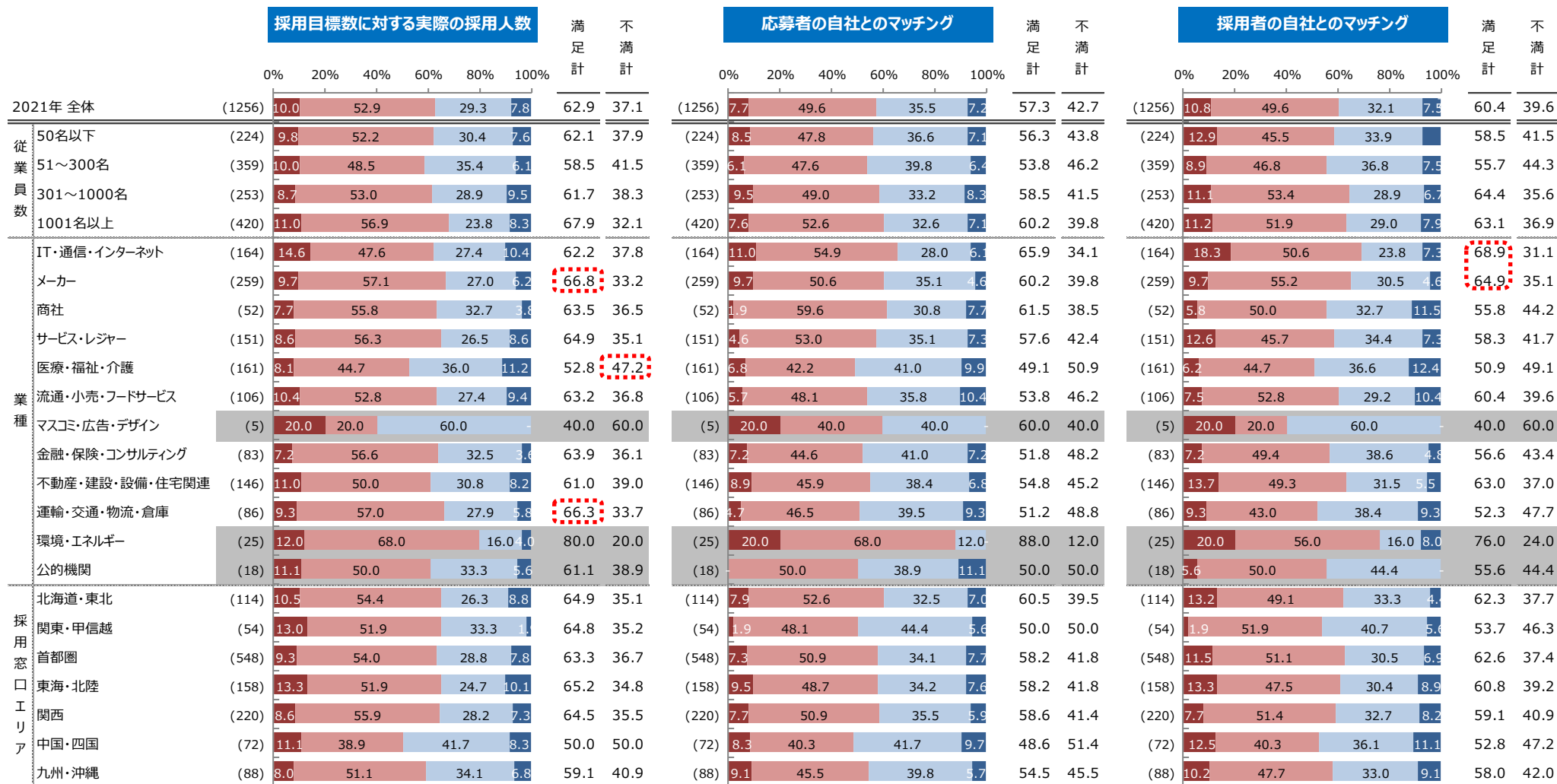
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

1-28-1. 前年比自社評価 (Q16)

- 前年比自社評価の「満足計」としては【採用目標に対する実際の採用人数】で62.9%、【応募者の自社とのマッチング】で57.3%、【採用者と自社とのマッチング】で60.4%となった。
- 業種別にみると【実際の採用人数】は『メーカー』『運輸・交通・物流・倉庫』で「満足計」が高い一方、『医療・福祉・介護』では「不満計」が半数近くに及んだ。【採用者の自社とのマッチング】では『IT・通信・インターネット』『メーカー』で「満足計」が高い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の中途採用活動の自社への評価は、前年（2020年）と比較していかがでしたか。項目ごとにあてはまるものをお選びください。

【ベース：2020年と2021年の中途採用を比較できる（2020年に中途採用を実施している）人】



※サンプル数が30未満は参考値

■ 前年より満足

■ 前年並みに満足

■ 前年並みに不満

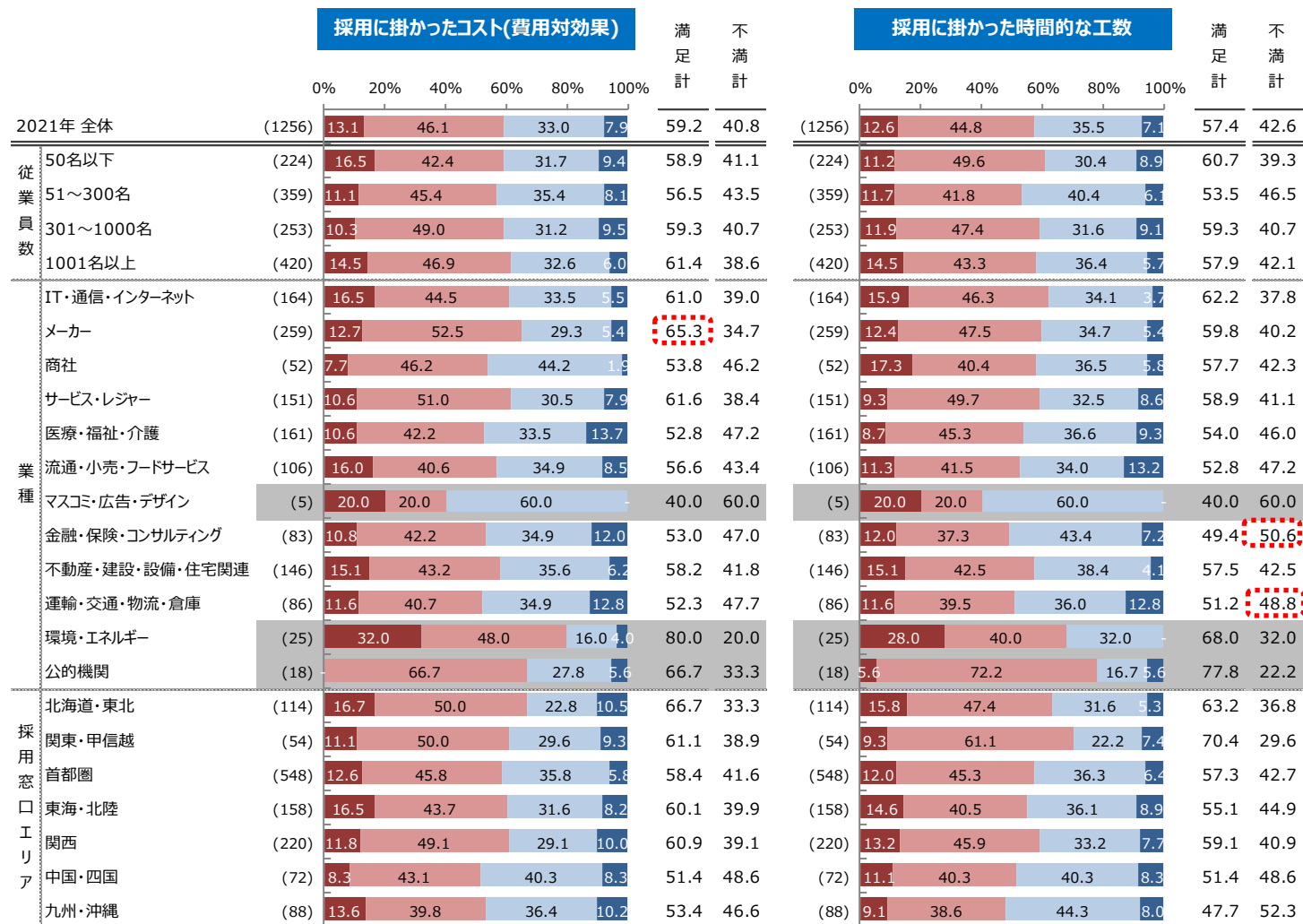
■ 前年より不満

1-28-2. 前年比自社評価 (Q16)

- 前年比自社評価の「満足計」としては【採用に掛かったコスト】で59.2%、【採用に掛かった時間的な工数】で57.4%。
- 業種別では【採用に掛かったコスト】は『メーカー』で「満足計」が高い。【採用に掛かった時間的な工数】では『金融・保険・コンサルティング』『運輸・交通・物流・倉庫』で「不満計」がほぼ半数と高くなっている。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の中途採用活動の自社への評価は、前年（2020年）と比較していかがでしたか。項目ごとにあてはまるものをお選びください。

【ベース：2020年と2021年の中途採用を比較できる（2020年に中途採用を実施している）人】



※サンプル数が30s未満は参考値

■ 前年より満足

■ 前年並みに満足

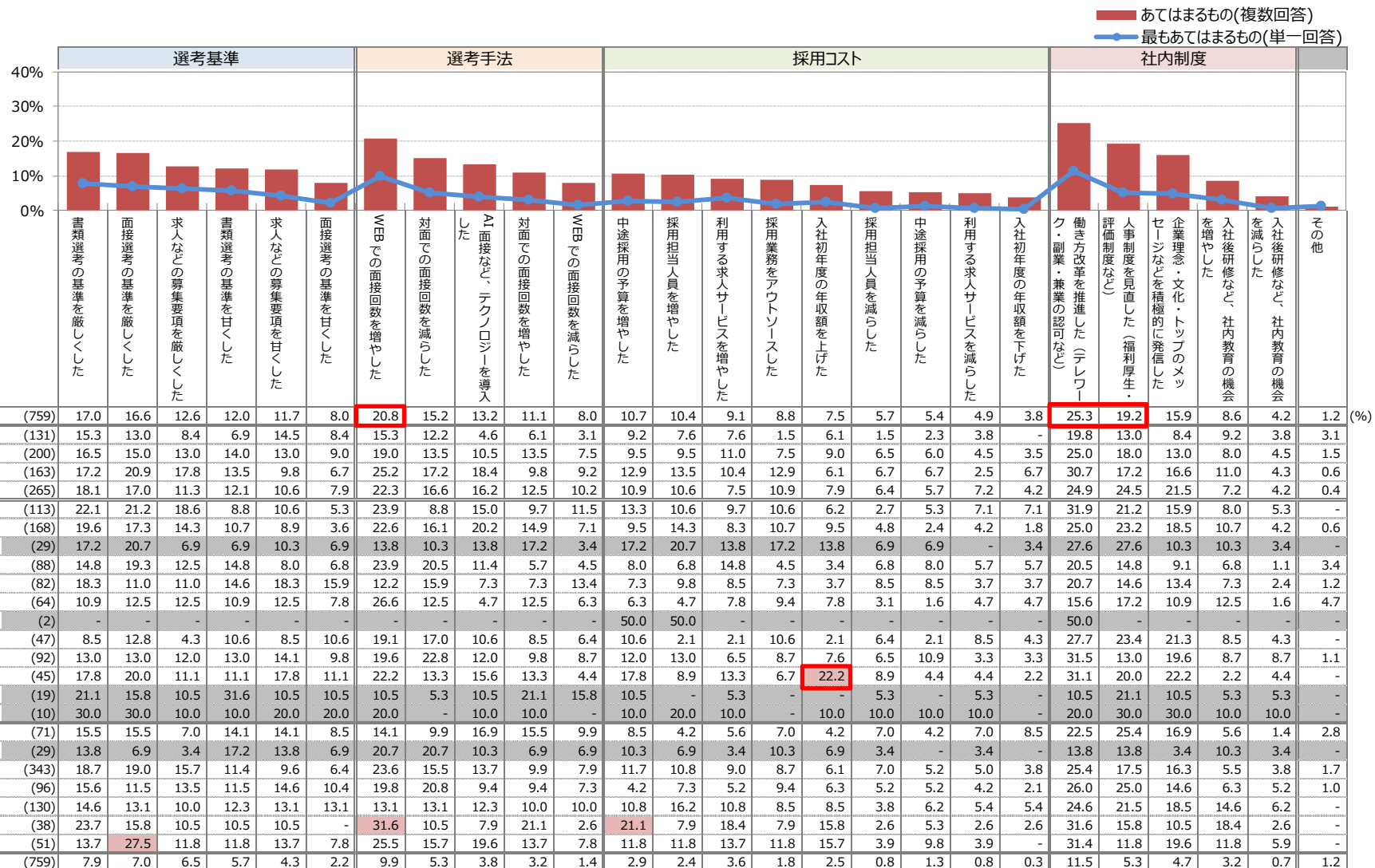
■ 前年並みに不満

■ 前年より不満

1-29-1. 採用者の自社とのマッチング満足理由 (Q17)

- 採用者の自社とのマッチング満足理由としては「働き方改革を推進した」が最も高く、次いで「WEBでの面接回数を増やした」「人事制度を見直した」となった。最もあてはまるものでも「働き方改革を推進した」が最もとなっている。
- 業種別では、『運輸・交通・物流・倉庫』で「入社初年度の年収額を上げた」が全体より10pt以上高いことが目立つ

Q.前問で、「採用者の自社とのマッチング」は【Q16_3の回答引用】とお答えになりましたが、その理由としてあてはまるものをいくつかお選びください。またもっともあてはまる理由をひとつだけお選びください。



※2021年全体を各分類ごとに降順ソート

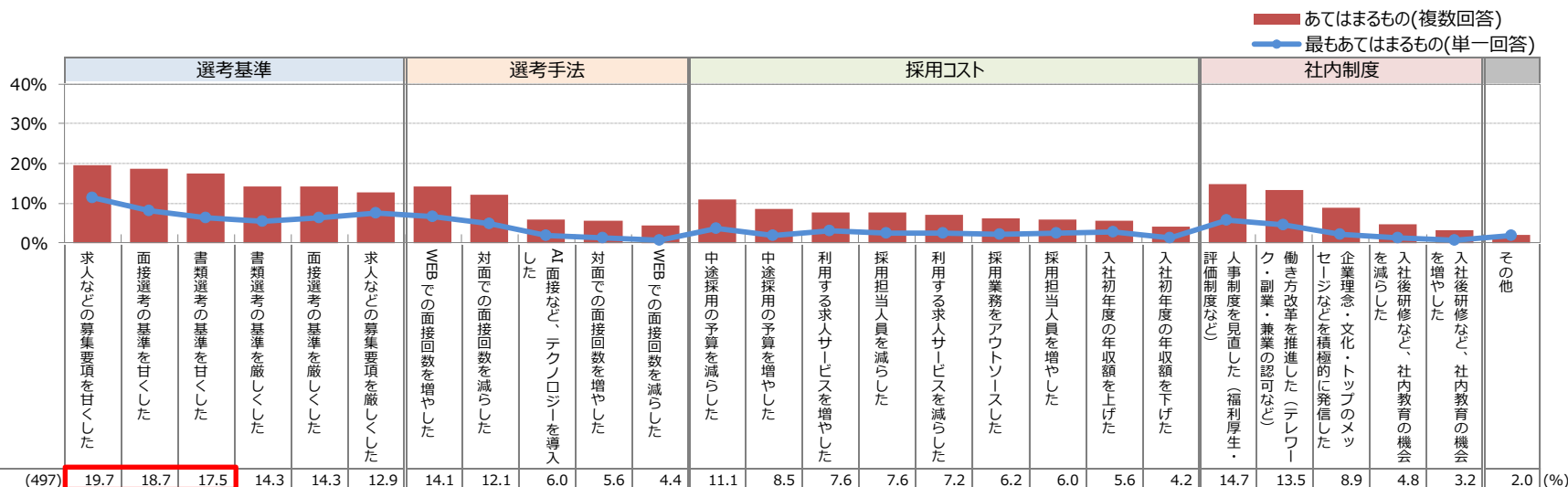
※サンプル数が30未満は参考値

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

1-29-2. 採用者の自社とのマッチング不満理由 (Q17)

- 採用者の自社とのマッチング不満理由としては「求人などの募集要項を甘くした」が最も高く、次いで「面接選考の基準を甘くした」「書類選考の基準を甘くした」となった。様々な基準を甘くしたことが、採用者の自社とのマッチングに影響を与えている。
- 業種別では、『金融・保険・コンサルティング』で「面接選考の基準を厳しくした」「AI面接など、テクノロジーを導入した」が全体より10pt以上高いことが目立つ

Q.前問で、「採用者の自社とのマッチング」は【Q16_3の回答引用】とお答えになりましたが、その理由としてあてはまるものをいくつでもお選びください。またもっともあてはまる理由をひとつだけお選びください。



【ベース：採用者と自社のマッチングに不満とした人】

2021年 全体		(497)	19.7	18.7	17.5	14.3	14.3	12.9	14.1	12.1	6.0	5.6	4.4	11.1	8.5	7.6	7.6	7.2	6.2	6.0	5.6	4.2	14.7	13.5	8.9	4.8	3.2	2.0	(%)	
従業員数	50名以下	(93)	28.0	18.3	19.4	10.8	11.8	10.8	8.6	6.5	2.2	3.2	2.2	6.5	15.1	10.8	3.2	6.5	4.3	6.5	8.6	1.1	9.7	7.5	5.4	5.4	5.4	3.2		
	51～300名	(159)	23.3	18.2	15.1	13.2	13.2	11.3	13.2	8.2	3.8	5.7	4.4	10.1	8.2	11.3	9.4	2.5	3.8	3.8	6.9	4.4	13.2	10.1	6.9	3.8	3.1	1.9		
	301～1000名	(90)	12.2	15.6	15.6	13.3	10.0	13.3	14.4	16.7	5.6	6.7	4.4	16.7	4.4	3.3	8.9	11.1	7.8	8.9	3.3	4.4	16.7	16.7	10.0	6.7	1.1	1.1		
	1001名以上	(155)	15.5	21.3	20.0	18.1	19.4	15.5	18.1	16.8	11.0	6.5	5.8	11.6	7.1	4.5	7.7	10.3	9.0	6.5	3.9	5.8	18.1	18.7	12.3	4.5	3.2	1.9		
	IT・通信・インターネット	(51)	23.5	27.5	15.7	11.8	11.8	13.7	15.7	11.8	9.8	-	-	3.9	13.7	2.0	11.8	7.8	7.8	-	2.0	9.8	15.7	11.8	5.9	2.0	-	2.0		
業種	メーカー	(91)	18.7	16.5	19.8	20.9	14.3	11.0	16.5	14.3	7.7	7.7	6.6	9.9	4.4	9.9	7.7	9.9	7.7	4.4	3.3	2.2	14.3	15.4	14.3	4.4	1.1	3.3		
	商社	(23)	21.7	26.1	26.1	8.7	4.3	4.3	13.0	8.7	8.7	-	13.0	21.7	8.7	4.3	17.4	8.7	13.0	13.0	4.3	4.3	17.4	21.7	4.3	4.3	-	-		
	サービス・レジャー	(63)	22.2	15.9	11.1	11.1	17.5	14.3	11.1	11.1	4.8	6.3	-	15.9	7.9	6.3	7.9	9.5	6.3	7.9	11.1	6.3	15.9	14.3	6.3	4.8	7.9	1.6		
	医療・福祉・介護	(79)	21.5	19.0	22.8	11.4	10.1	8.9	3.8	11.4	3.8	3.8	3.8	11.4	10.1	3.8	7.6	2.5	3.8	6.3	5.1	5.1	13.9	12.7	7.6	8.9	3.8	6.3		
	流通・小売・フードサービス	(42)	9.5	16.7	16.7	9.5	19.0	14.3	19.0	14.3	2.4	7.1	4.8	9.5	4.8	9.5	4.8	9.5	7.1	7.1	11.9	4.8	16.7	9.5	4.8	-	4.8	-		
	マスコミ・広告・デザイン	(3)	66.7	-	-	-	-	-	-	33.3	-	-	33.3	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-	-	
	金融・保険・コンサルティング	(36)	11.1	11.1	8.3	16.7	33.3	22.2	16.7	13.9	16.7	8.3	5.6	16.7	5.6	11.1	5.6	5.6	8.3	11.1	2.8	-	11.1	16.7	11.1	5.6	2.8	-		
	不動産・建設・設備・住宅関連	(54)	22.2	20.4	16.7	20.4	13.0	13.0	16.7	7.4	-	9.3	1.9	11.1	9.3	5.6	3.7	5.6	3.7	7.4	9.3	-	13.0	13.0	13.0	7.4	5.6	-		
	運輸・交通・物流・倉庫	(41)	17.1	26.8	19.5	14.6	12.2	17.1	14.6	12.2	7.3	2.4	7.3	9.8	12.2	12.2	9.8	7.3	2.4	4.9	-	7.3	14.6	9.8	7.3	2.4	2.4	-		
	環境・エネルギー	(6)	16.7	-	33.3	16.7	-	16.7	33.3	16.7	-	16.7	16.7	-	16.7	33.3	-	-	16.7	-	16.7	-	33.3	16.7	16.7	-	-	-	-	
	公的機関	(8)	37.5	-	12.5	-	-	12.5	37.5	12.5	-	12.5	-	-	-	25.0	-	12.5	-	-	-	-	12.5	12.5	-	-	-	-	-	
採用窓口エリア	北海道・東北	(43)	23.3	27.9	23.3	14.0	11.6	9.3	11.6	14.0	-	2.3	4.7	11.6	-	14.0	9.3	14.0	9.3	2.3	7.0	4.7	11.6	7.0	4.7	2.3	-	2.3		
	関東・甲信越	(25)	12.0	16.0	24.0	8.0	4.0	4.0	8.0	8.0	8.0	8.0	4.0	8.0	8.0	20.0	4.0	4.0	12.0	12.0	12.0	-	20.0	12.0	4.0	8.0	4.0	8.0		
	首都圏	(205)	18.5	17.6	15.1	14.6	16.6	13.2	14.6	13.2	7.8	6.8	3.4	11.2	8.3	4.9	10.7	7.8	6.3	4.9	5.4	3.9	12.7	15.1	7.8	4.4	2.9	2.0		
	東海・北陸	(62)	16.1	12.9	17.7	16.1	12.9	12.9	12.9	12.9	3.2	6.5	1.6	14.5	6.5	9.7	6.5	4.8	4.8	6.5	4.8	6.5	12.9	11.3	12.9	3.2	3.2	3.2		
	関西	(90)	22.2	20.0	16.7	14.4	12.2	14.4	17.8	12.2	5.6	4.4	7.8	11.1	15.6	4.4	5.6	7.8	6.7	7.8	2.2	6.7	21.1	13.3	10.0	8.9	6.7	-		
	中国・四国	(34)	14.7	17.6	11.8	20.6	26.5	29.4	8.8	5.9	8.8	2.9	5.9	2.9	8.8	17.6	-	2.9	2.9	2.9	5.9	2.9	11.8	14.7	8.8	5.9	2.9	-		
	九州・沖縄	(37)	32.4	24.3	27.0	8.1	8.1	2.7	16.2	10.8	5.4	5.4	5.4	13.5	5.4	2.7	5.4	5.4	2.7	10.8	10.8	-	16.2	16.2	13.5	-	-	-		
最大の理由		(497)	11.5	8.2	6.4	5.4	6.2	7.6	6.6	4.8	2.0	1.2	0.8	3.8	1.8	3.2	2.6	2.4	2.2	2.4	2.8	1.2	5.6	4.4	2.2	1.4	0.8	2.0		

※2021年全体を各分類ごとに降順ソート

※サンプル数が30未満は参考値

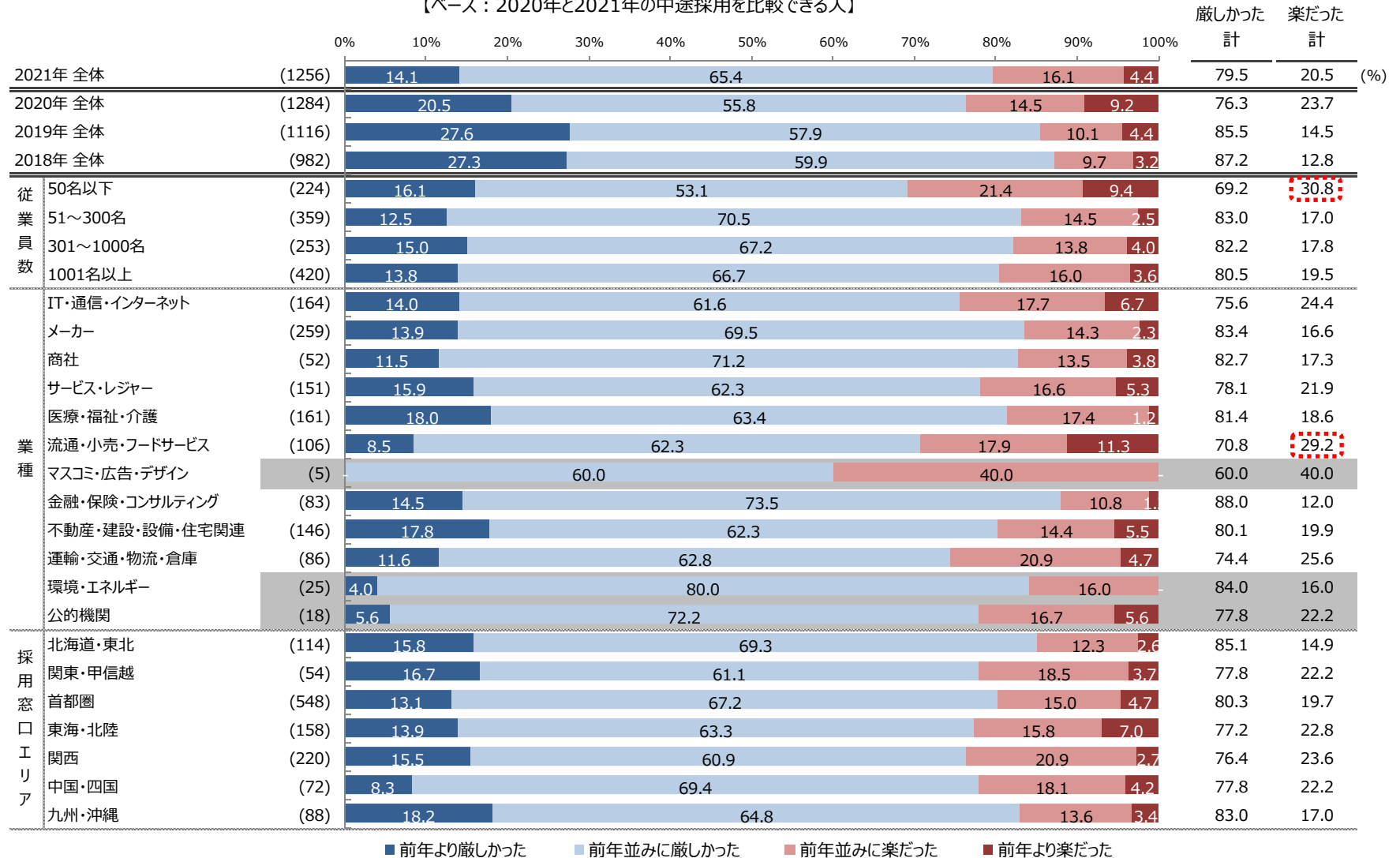
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

1-30.2021年の中途採用の印象 (Q18)

- 2021年の中途採用の印象は「厳しかった計」が79.5%、「楽だった計」が20.5%。前年比では「厳しかった計」が微増した。
- 従業員数別では『50名以下』の小規模な企業にとっては「楽だった計」が30.8%と大企業よりも中途採用の印象が楽観的だった。
- 業種別では『流通・小売・フードサービス』で「楽だった計」がやや高い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の中途採用の印象は、前年（2020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。

【ベース：2020年と2021年の中途採用を比較できる人】



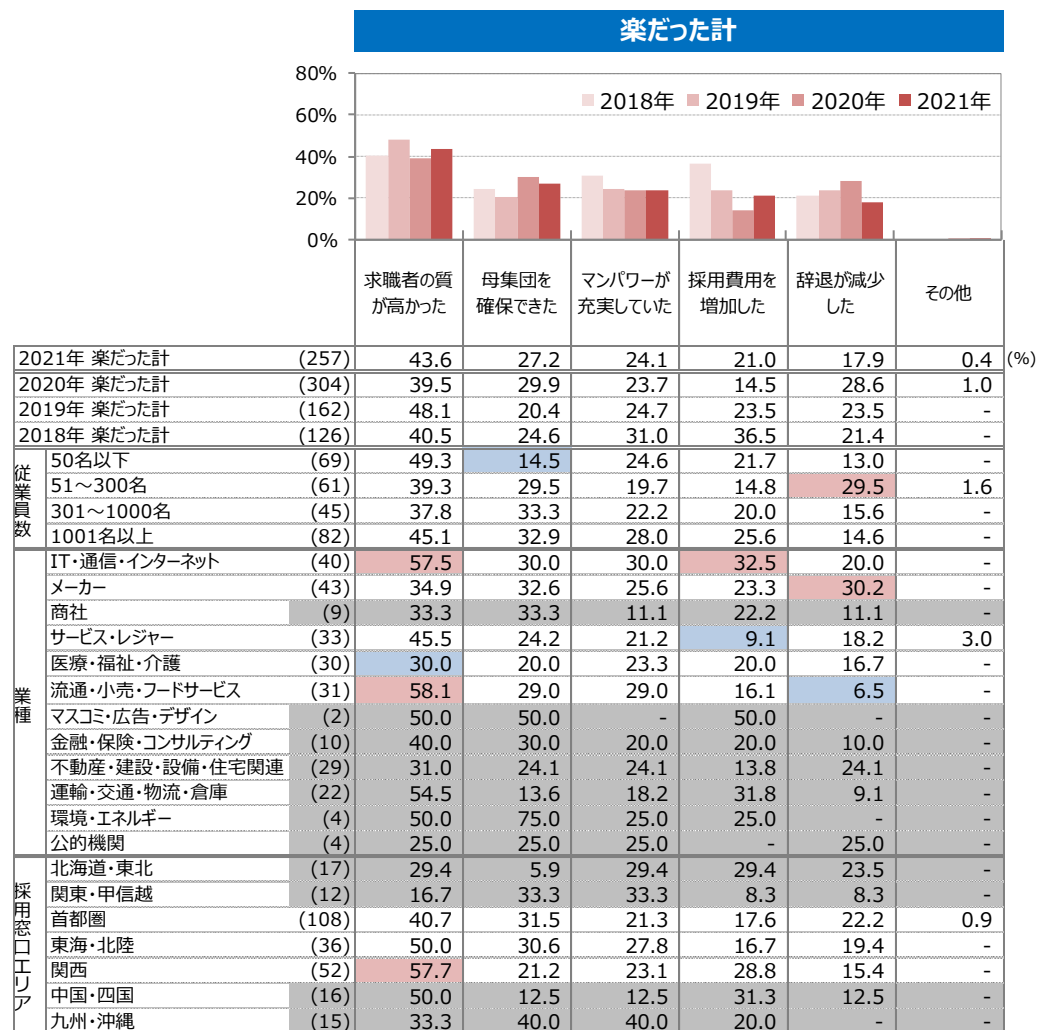
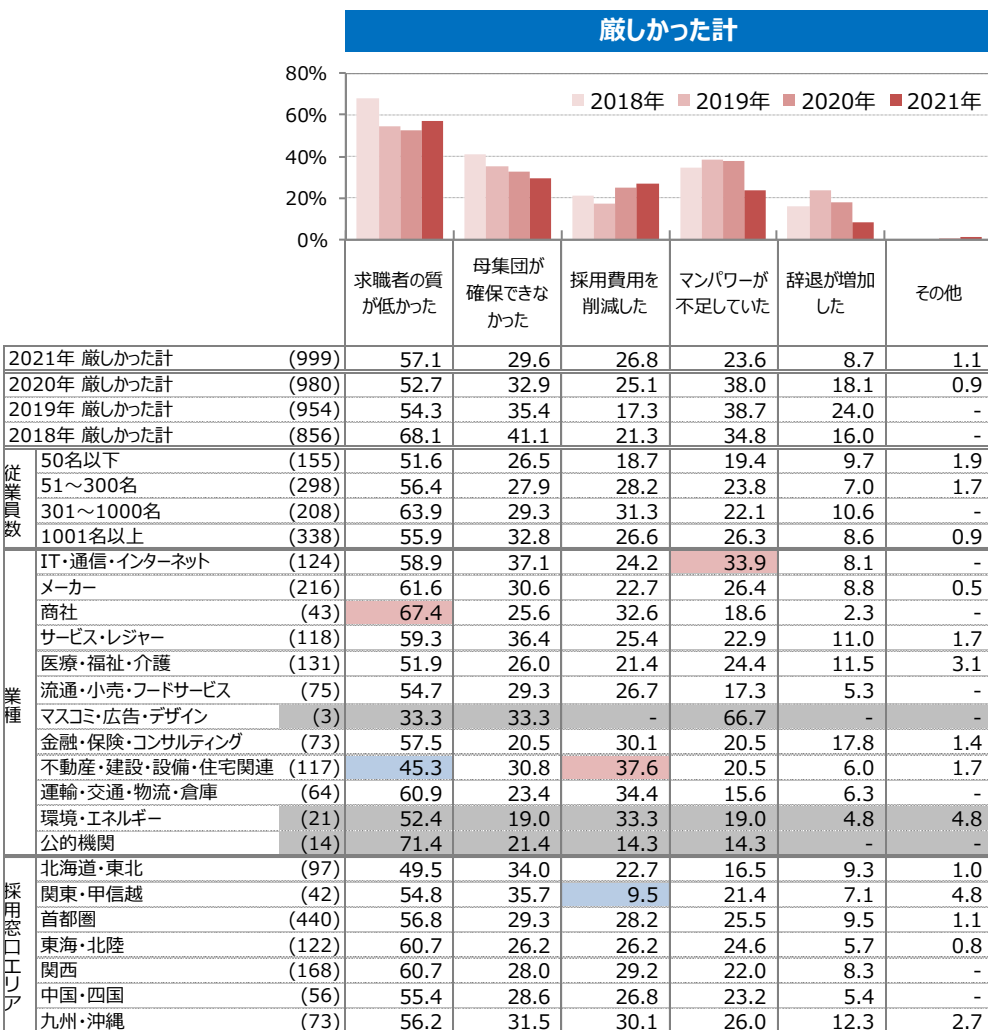
※サンプル数が30s未満は参考値

1-31. 中途採用活動の印象-その理由 (Q19/Q20)

- 中途採用活動が厳しかった理由としては「求職者の質が低かった」が57.1%。前年比では、「マンパワーが不足していた」14.4pt減少し、「辞退が増加した」が9.4pt減少した。
- 一方、中途採用活動が楽だった理由としては「求職者の質が高かった」が43.6%（前年比：4.1pt増）で最も高く、応募者の能力が中途採用活動の印象に大きく影響していることがうかがえる。また、「採用費用を増加した」で前年比6.5pt増となった。

Q.直近1年間（2021年）において、お勤めの会社の中途採用活動は【Q18引用】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。

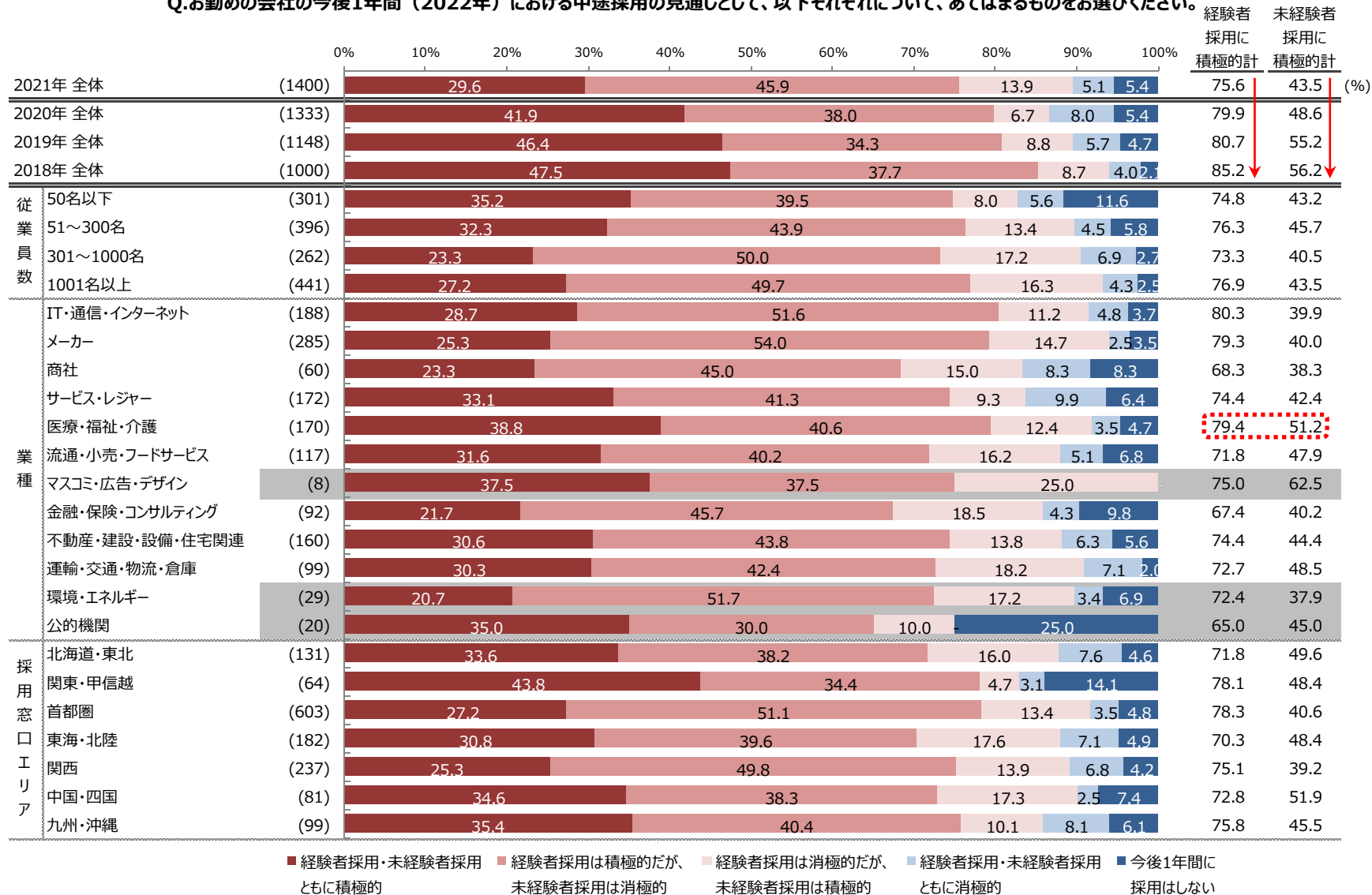
【ベース：前年比較で厳しかったとした人／前年比較で楽だったとした人】



1-32-1. 今後2022年の中途採用の見通し (Q39)

- 2022年の中途採用見通しとしては、「経験者採用に積極的計」が75.6%、「未経験者採用に積極的計」が43.5%。2018年からどちらの採用も見通しが低下傾向にあるが、「経験者採用は積極的だが、未経験者採用は消極的」45.9%、「経験者採用は消極的だが、未経験者採用は積極的」13.9%となり、経験者・未経験者どちらかでの採用意欲は経年で最も高くなっている。
- 業種別では『医療・福祉・介護』で経験者採用、未経験者採用どちらにおいても積極的な見通し。

Q.お勤めの会社の今後1年間（2022年）における中途採用の見通しとして、以下それぞれについて、あてはまるものをお選びください。



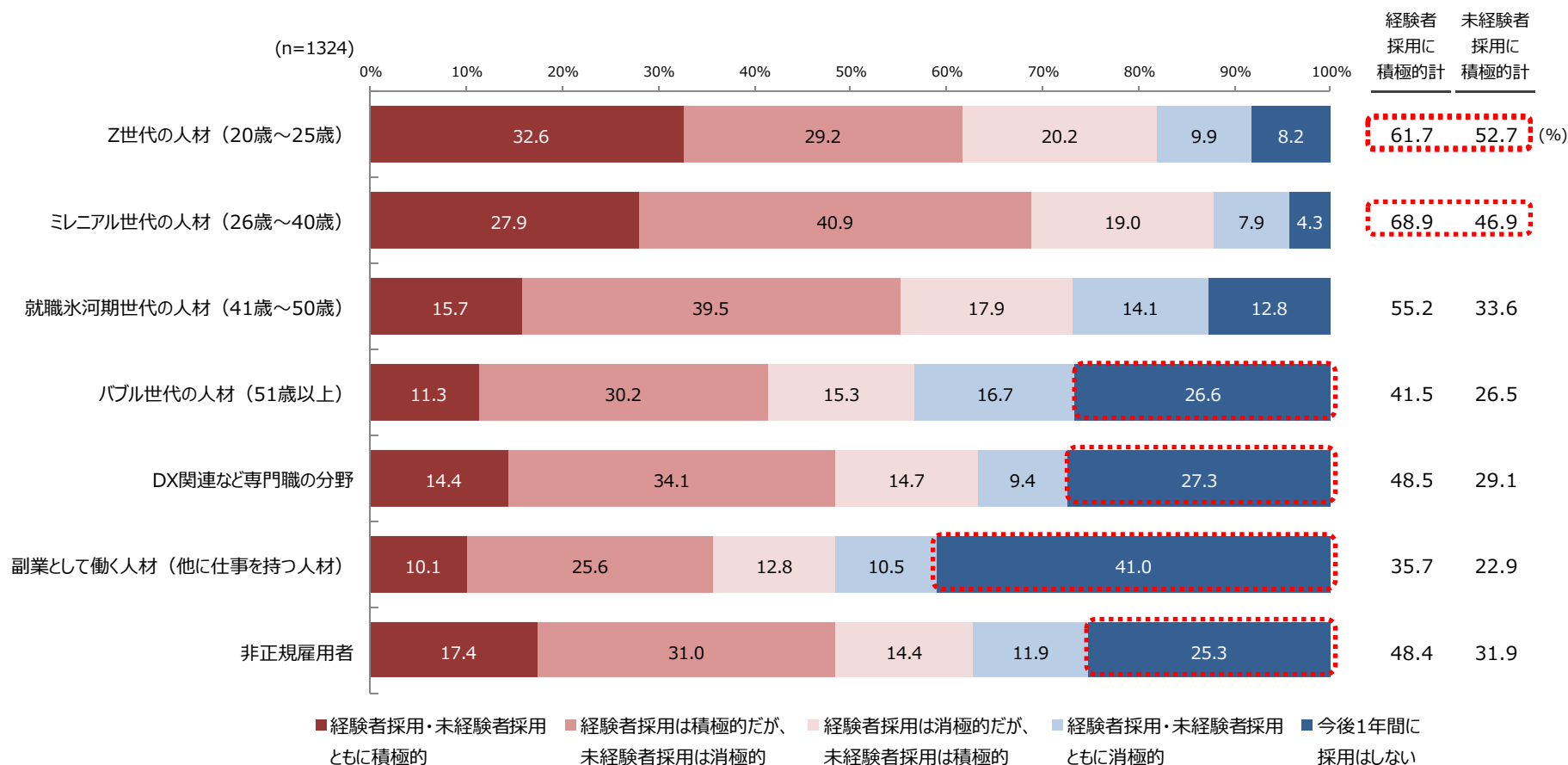
※サンプル数が30未満は参考値

1-32-2. 今後2022年の中途採用の見通し (Q39：属性別)

- 『Z世代の人材』『ミレニアル世代の人材』では経験者採用、未経験者採用ともに積極的な傾向がみられる。
- 一方で『副業人材』は4割、『バブル世代の人材』『DX関連など専門職の分野』『非正規雇用者』は3割弱が「今後1年間に採用はしない」とされ、属性によって採用の見通しには大きな差がある。

Q.お勤めの会社の今後1年間（2022年）における中途採用の見通しとして、以下それぞれについて、あてはまるものをお選びください。

【ベース：今後2022年に中途採用予定がある】

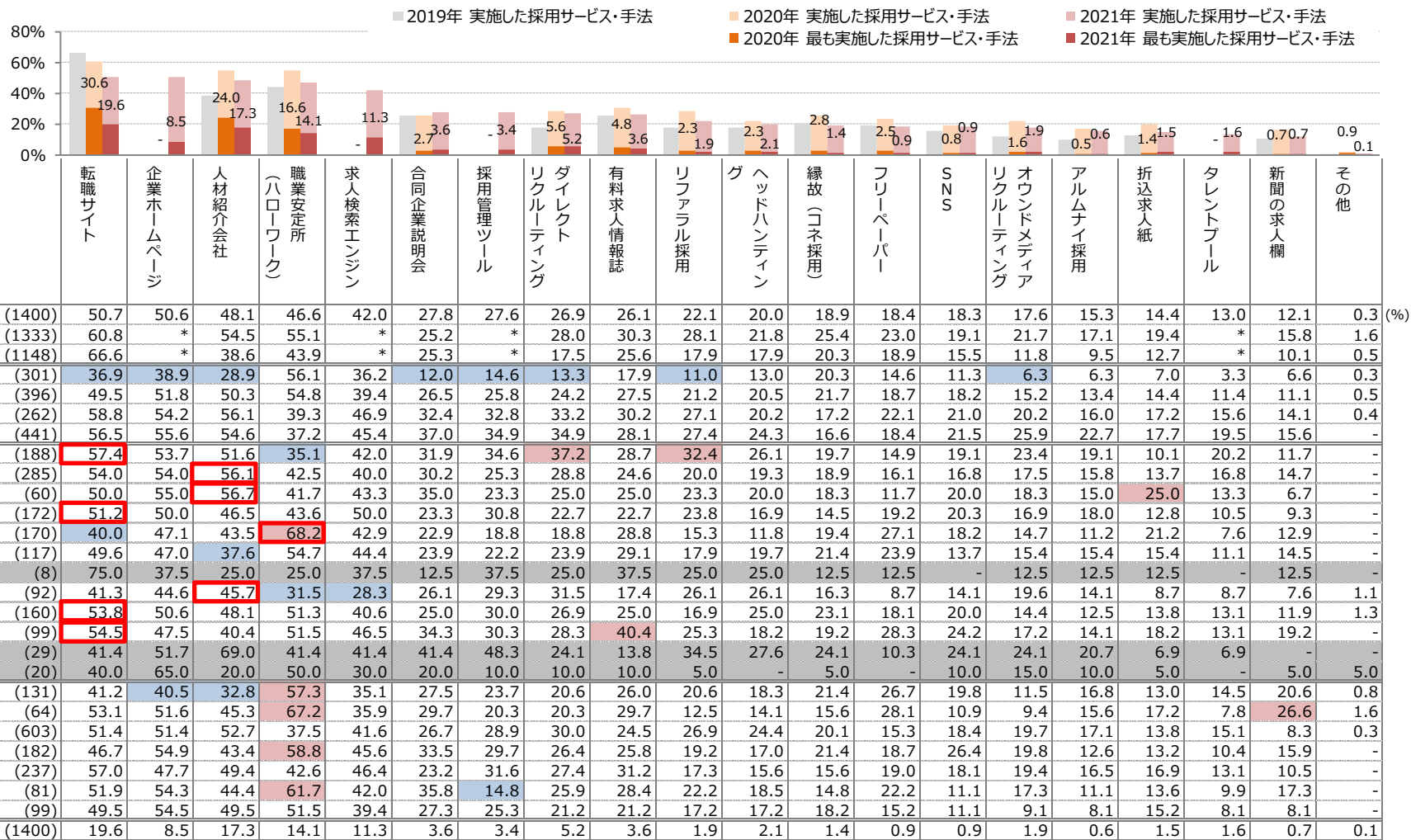


2. 【2021年 利用した転職サービス・手法】

2-1-1. 利用した採用手法 (SC5)

- 利用した採用サービス・手法としては「転職サイト」が最多となった。次いで「企業ホームページ」「人材紹介会社」「職業安定所」が挙げられた。最も利用した採用サービス・手法も「転職サイト」となる。
- 業種別にみると、『転職サイト』は「IT・通信・インターネット」「サービス・レジャー」「不動産・建設・設備・住宅関連」「運輸・交通・物流・倉庫」、『人材紹介会社』は「メーカー」「商社」「金融・保険・コンサルティング」、『職業安定所』は「医療・福祉・介護」でそれぞれもっとも多く利用されている。

Q.お勤めの会社で直近1年間（2021年1月～2021年12月）の正社員の中途社員募集において、利用したサービスや手法など、以下のそれぞれについてお答えください。



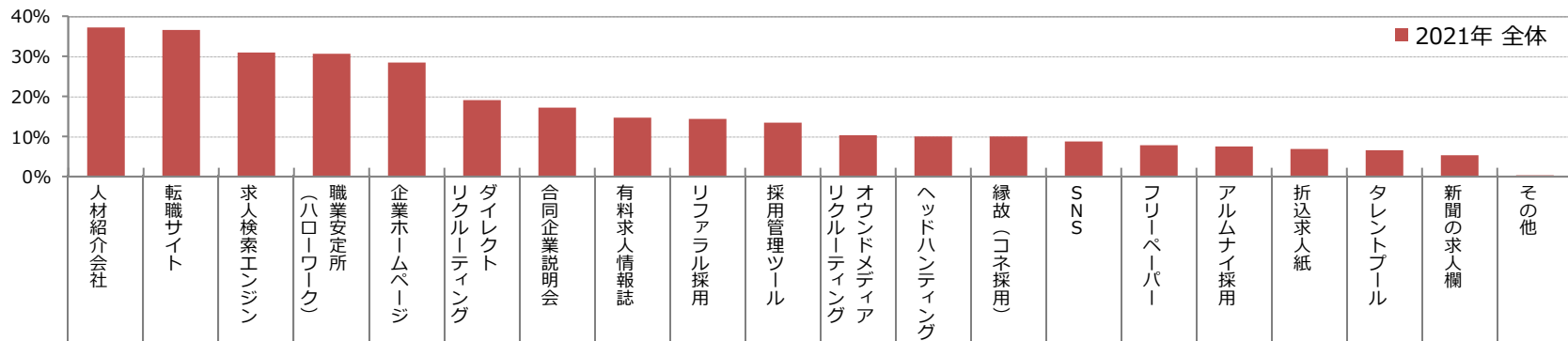
従業員数	2021年 全体	(1400)	50.7	50.6	48.1	46.6	42.0	27.8	27.6	26.9	26.1	22.1	20.0	18.9	18.4	18.3	17.6	15.3	14.4	13.0	12.1	0.3
	2020年 全体	(1333)	60.8	*	54.5	55.1	*	25.2	*	28.0	30.3	28.1	21.8	25.4	23.0	19.1	21.7	17.1	19.4	*	15.8	1.6
	2019年 全体	(1148)	66.6	*	38.6	43.9	*	25.3	*	17.5	25.6	17.9	17.9	20.3	18.9	15.5	11.8	9.5	12.7	*	10.1	0.5
	50名以下	(301)	36.9	38.9	28.9	56.1	36.2	12.0	14.6	13.3	17.9	11.0	13.0	20.3	14.6	11.3	6.3	6.3	7.0	3.3	6.6	0.3
業種	51～300名	(396)	49.5	51.8	50.3	54.8	39.4	26.5	25.8	24.2	27.5	21.2	20.5	21.7	18.7	18.2	15.2	13.4	14.4	11.4	11.1	0.5
	301～1000名	(262)	58.8	54.2	56.1	39.3	46.9	32.4	32.8	33.2	30.2	27.1	20.2	17.2	22.1	21.0	20.2	16.0	17.2	15.6	14.1	0.4
	1001名以上	(441)	56.5	55.6	54.6	37.2	45.4	37.0	34.9	34.9	28.1	27.4	24.3	16.6	18.4	21.5	25.9	22.7	17.7	19.5	15.6	-
	IT・通信・インターネット	(188)	57.4	53.7	51.6	35.1	42.0	31.9	34.6	37.2	28.7	32.4	26.1	19.7	14.9	19.1	23.4	19.1	10.1	20.2	11.7	-
	メーカー	(285)	54.0	54.0	56.1	42.5	40.0	30.2	25.3	28.8	24.6	20.0	19.3	18.9	16.1	16.8	17.5	15.8	13.7	16.8	14.7	-
	商社	(60)	50.0	55.0	56.7	41.7	43.3	35.0	23.3	25.0	23.3	20.3	20.0	18.3	11.7	20.0	18.3	15.0	25.0	13.3	6.7	-
	サービス・レジャー	(172)	51.2	50.0	46.5	43.6	50.0	23.3	30.8	22.7	22.7	23.8	16.9	14.5	19.2	20.3	16.9	18.0	12.8	10.5	9.3	-
	医療・福祉・介護	(170)	40.0	47.1	43.5	68.2	42.9	22.9	18.8	18.8	28.8	15.3	11.8	19.4	27.1	18.2	14.7	11.2	21.2	7.6	12.9	-
	流通・小売・フードサービス	(117)	49.6	47.0	37.6	54.7	44.4	23.9	22.2	23.9	29.1	17.9	19.7	21.4	23.9	13.7	15.4	15.4	11.1	14.5	-	-
	マスコミ・広告・デザイン	(8)	75.0	37.5	25.0	25.0	37.5	12.5	37.5	25.0	37.5	25.0	25.0	12.5	12.5	-	12.5	12.5	12.5	-	12.5	-
	金融・保険・コンサルティング	(92)	41.3	44.6	45.7	31.5	28.3	26.1	29.3	31.5	17.4	26.1	26.1	16.3	8.7	14.1	19.6	14.1	8.7	8.7	7.6	1.1
	不動産・建設・設備・住宅関連	(160)	53.8	50.6	48.1	51.3	40.6	25.0	30.0	26.9	25.0	16.9	25.0	23.1	18.1	20.0	14.4	12.5	13.8	13.1	11.9	1.3
	運輸・交通・物流・倉庫	(99)	54.5	47.5	40.4	51.5	46.5	34.3	30.3	28.3	40.4	25.3	18.2	19.2	28.3	24.2	17.2	14.1	18.2	13.1	19.2	-
	環境・エネルギー	(29)	41.4	51.7	69.0	41.4	41.4	41.4	48.3	24.1	13.8	34.5	27.6	24.1	10.3	24.1	24.1	20.7	6.9	6.9	-	-
	公的機関	(20)	40.0	65.0	20.0	50.0	30.0	20.0	10.0	10.0	10.0	5.0	-	5.0	-	10.0	15.0	10.0	5.0	-	5.0	5.0
採用窓口エリア	北海道・東北	(131)	41.2	40.5	32.8	57.3	35.1	27.5	23.7	20.6	26.0	20.6	18.3	21.4	26.7	19.8	11.5	16.8	13.0	14.5	20.6	0.8
	関東・甲信越	(64)	53.1	51.6	45.3	67.2	35.9	29.7	20.3	20.3	29.7	12.5	14.1	15.6	28.1	10.9	9.4	15.6	17.2	7.8	26.6	1.6
	首都圏	(603)	51.4	51.4	52.7	37.5	41.6	26.7	28.9	30.0	24.5	26.9	24.4	20.1	15.3	18.4	19.7	17.1	13.8	15.1	8.3	0.3
	東海・北陸	(182)	46.7	54.9	43.4	58.8	45.6	33.5	29.7	26.4	25.8	19.2	17.0	21.4	18.7	26.4	19.8	12.6	13.2	10.4	15.9	-
	関西	(237)	57.0	47.7	49.4	42.6	46.4	23.2	31.6	27.4	31.2	17.3	15.6	15.6	19.0	18.1	19.4	16.5	16.9	13.1	10.5	-
	中国・四国	(81)	51.9	54.3	44.4	61.7	42.0	35.8	14.8	25.9	28.4	22.2	18.5	14.8	22.2	11.1	17.3	11.1	13.6	9.9	17.3	-
採用窓口エリア	九州・沖縄	(99)	49.5	54.5	49.5	51.5	39.4	27.3	25.3	21.2	21.2	17.2	17.2	18.2	15.2	11.1	9.1	8.1	15.2	8.1	8.1	-
	最も利用したメインのサービス・手法	(1400)	19.6	8.5	17.3	14.1	11.3	3.6	3.4	5.2	3.6	1.9	2.1	1.4	0.9	0.9	1.9	0.6	1.5	1.6	0.7	0.1

■：全体より+10pt以上 ■：全体より-10pt以下

2-1-2. 利用した採用手法のうち、応募があった採用手法 (SC5)

- 利用サービスのうち応募者が出たサービスは「人材紹介会社」が最も高く、次いで僅差で「転職サイト」となった。業種別では、ほとんどの業種で「人材紹介会社」または「転職サイト」での応募者が多くなっているものの、『医療・福祉・介護』では「職業安定所」、『流通・小売・フードサービス』では「求人検索エンジン」での応募者が多かった。
- 「利用した採用手法のうち、応募があった割合」では、『人材紹介会社』『求人検索エンジン』『転職サイト』『ダイレクトリクルーティング』で7割を超える。

Q.お勤めの会社で直近1年間（2021年1月～2021年12月）の正社員の中途社員募集において、利用したサービスや手法など、以下のそれぞれについてお答えください。



2021年 全体		(1400)	37.2	36.5	30.9	30.6	28.4	19.1	17.4	14.6	14.5	13.4	10.4	10.0	10.0	8.9	8.0	7.6	7.0	6.6	5.4	0.2	(%)
従業員数	50名以下	(301)	19.9	21.6	24.9	39.5	16.9	8.3	5.0	10.0	7.0	6.6	2.7	5.3	10.3	4.7	5.0	2.3	3.0	1.3	2.3	0.3	
	51～300名	(396)	37.6	34.8	27.3	35.4	25.0	14.4	14.6	14.4	14.1	10.9	7.1	11.6	10.4	7.8	8.1	6.6	6.1	6.3	4.5	0.3	
	301～1000名	(262)	46.2	47.3	35.1	27.1	34.7	26.0	24.0	19.1	14.9	15.6	12.6	8.8	9.9	12.2	10.3	8.0	8.4	8.8	6.9	0.4	
	1001名以上	(441)	43.3	41.7	35.8	22.2	35.6	26.5	24.3	15.4	19.7	19.0	17.5	12.5	9.5	10.7	8.6	12.0	9.8	9.3	7.3	-	
業種	IT・通信・インターネット	(188)	41.5	40.4	32.4	17.0	30.3	26.6	18.6	14.9	24.5	17.6	12.8	12.2	9.0	9.0	5.9	10.1	6.9	9.0	5.3	-	
	メーカー	(285)	46.3	41.4	28.8	30.2	29.5	21.4	19.6	13.0	12.6	13.0	9.5	7.7	11.2	6.7	8.1	8.8	5.6	8.4	6.0	-	
	商社	(60)	41.7	35.0	31.7	31.7	28.3	18.3	21.7	16.7	10.0	11.7	10.0	10.0	10.0	10.0	6.7	10.0	6.7	6.7	5.0	-	
	サービス・レジャー	(172)	36.6	38.4	37.8	30.8	25.6	16.3	13.4	11.6	16.9	15.1	11.0	7.6	7.6	12.2	7.6	9.3	7.0	6.4	4.7	-	
	医療・福祉・介護	(170)	31.8	27.6	30.0	48.2	30.6	14.1	12.4	16.5	9.4	10.0	8.2	4.7	9.4	10.0	9.4	6.5	12.9	5.3	5.3	-	
	流通・小売・フードサービス	(117)	26.5	34.2	37.6	34.2	19.7	16.2	17.9	12.8	12.0	5.1	8.5	12.0	12.8	1.7	11.1	6.0	6.8	5.1	3.4	-	
	マスコミ・広告・デザイン	(8)	25.0	50.0	37.5	12.5	25.0	25.0	12.5	37.5	12.5	25.0	12.5	12.5	-	-	12.5	-	12.5	-	12.5	-	
	金融・保険・コンサルティング	(92)	32.6	23.9	21.7	18.5	32.6	22.8	18.5	14.1	13.0	12.0	12.0	17.4	4.3	9.8	2.2	7.6	4.3	3.3	5.4	-	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(160)	36.9	40.0	25.0	32.5	31.3	15.6	18.8	15.6	11.3	15.6	9.4	15.6	13.8	10.0	8.8	6.9	4.4	7.5	5.6	1.3	
	運輸・交通・物流・倉庫	(99)	29.3	38.4	36.4	31.3	20.2	19.2	16.2	24.2	18.2	14.1	12.1	7.1	12.1	9.1	13.1	3.0	10.1	6.1	9.1	-	
	環境・エネルギー	(29)	55.2	34.5	27.6	27.6	34.5	17.2	24.1	3.4	20.7	27.6	20.7	17.2	6.9	20.7	6.9	3.4	-	3.4	-	-	
	公的機関	(20)	10.0	25.0	20.0	35.0	45.0	10.0	15.0	5.0	5.0	10.0	5.0	-	5.0	10.0	-	5.0	5.0	-	-	5.0	
採用窓口エリア	北海道・東北	(131)	24.4	27.5	26.7	40.5	21.4	11.5	13.7	13.0	9.9	12.2	5.3	9.9	11.5	8.4	9.9	10.7	6.1	9.2	9.2	0.8	
	関東・甲信越	(64)	25.0	29.7	21.9	45.3	28.1	9.4	14.1	14.1	4.7	7.8	6.3	6.3	3.1	3.1	10.9	9.4	4.7	1.6	12.5	1.6	
	首都圏	(603)	42.3	39.1	32.8	22.2	29.9	23.4	17.4	15.9	18.9	13.4	12.9	12.6	11.4	10.1	7.3	9.3	6.3	7.5	3.8	0.2	
	東海・北陸	(182)	32.4	32.4	33.0	36.3	31.9	16.5	20.3	12.1	12.6	16.5	8.2	7.7	10.4	11.0	9.3	5.5	7.1	4.4	4.4	-	
	関西	(237)	38.0	40.9	34.2	31.2	30.0	19.4	14.3	15.6	11.4	16.9	12.7	7.2	9.3	9.3	8.0	6.3	10.1	8.0	6.3	-	
	中国・四国	(81)	35.8	34.6	23.5	43.2	22.2	17.3	25.9	14.8	11.1	4.9	7.4	6.2	4.9	4.9	4.9	2.5	2.5	3.7	6.2	-	
	九州・沖縄	(99)	38.4	35.4	25.3	37.4	24.2	15.2	19.2	12.1	13.1	11.1	5.1	11.1	9.1	4.0	8.1	4.0	10.1	5.1	4.0	-	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

【複数回答】 利用した採用手法	(674)	(710)	(588)	(653)	(709)	(377)	(389)	(366)	(309)	(386)	(246)	(280)	(265)	(256)	(257)	(214)	(201)	(182)	(170)	(4)	(n)
利用した採用手法のうち、応募があった割合	77.3	72.0	73.6	65.5	56.1	70.8	62.5	56.0	65.7	48.7	59.3	50.0	52.8	48.4	43.6	50.0	48.8	51.1	44.1	75.0	(%)

※サンプル数が30未満は参考値

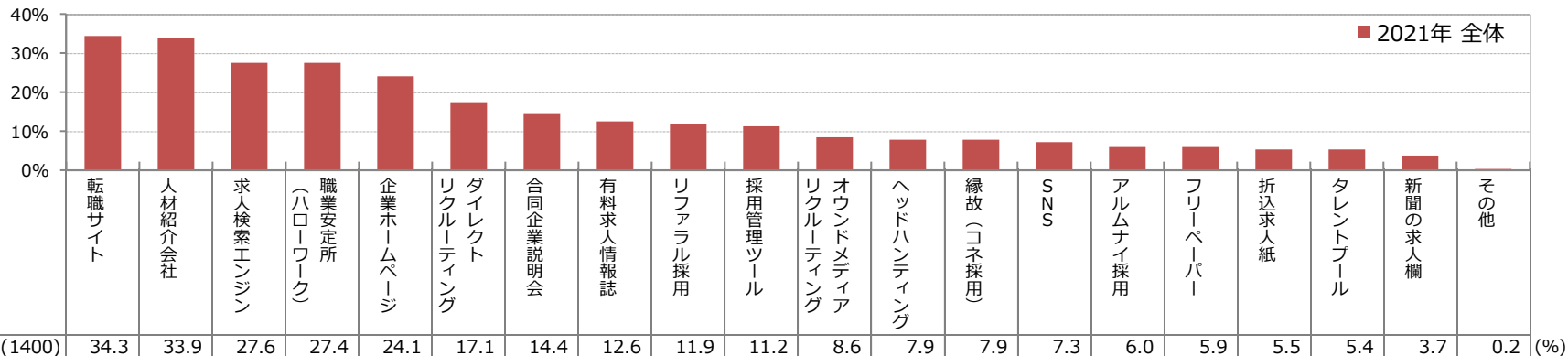
※2021年全体で降順ソート

※「利用した採用手法のうち、応募のあった割合」は縦%で表記

2-1-3. 利用した採用手法のうち、面接をした人がいた採用手法 (SC5)

- 利用サービスのうち面接を設定した人が出たサービスは「転職サイト」が最も高く、次いで僅差で「人材紹介会社」となった。大まかな傾向は応募者が出たサービスと変わらない。
- 「利用した採用手法のうち、面接をした割合」では、『人材紹介会社』が70.3%で最も高く、次いで『転職サイト』67.6%、『求人検索エンジン』65.8%、『ダイレクトリクルーティング』63.7%と続く。

Q.お勤めの会社で直近1年間（2021年1月～2021年12月）の正社員の中途社員募集において、利用したサービスや手法など、以下のそれぞれについてお答えください。



従業員数	2021年 全体	(1400)	34.3	33.9	27.6	27.4	24.1	17.1	14.4	12.6	11.9	11.2	8.6	7.9	7.9	7.3	6.0	5.9	5.5	5.4	3.7	0.2	(%)
	50名以下	(301)	19.9	17.3	22.3	34.6	13.6	8.0	5.0	9.0	5.0	5.6	2.3	4.0	8.3	4.7	1.0	4.0	2.0	1.0	1.7	0.3	
	51～300名	(396)	32.6	34.8	24.2	33.1	21.7	11.6	11.9	13.1	12.4	9.1	5.6	8.1	8.3	5.6	4.5	6.3	5.1	4.8	3.0	0.3	
	301～1000名	(262)	45.8	42.0	29.4	23.7	29.0	22.5	19.8	15.3	11.8	13.0	10.7	6.9	8.0	9.5	7.3	6.9	6.5	7.3	5.3	0.4	
	1001名以上	(441)	38.8	39.5	33.3	19.7	30.4	25.2	20.0	12.9	16.3	15.9	14.3	11.1	7.0	9.3	10.0	6.1	7.7	7.7	4.8	-	
業種	IT・通信・インターネット	(188)	39.4	38.3	28.7	16.5	27.7	23.4	15.4	12.2	21.8	16.5	10.6	8.5	6.9	6.4	8.0	4.8	5.3	8.0	4.3	-	
	メーカー	(285)	39.3	43.9	27.0	26.7	25.6	17.9	13.7	10.5	9.5	10.2	7.4	7.0	7.0	5.6	7.0	5.3	4.6	6.0	3.9	-	
	商社	(60)	33.3	35.0	26.7	26.7	20.0	18.3	18.3	15.0	8.3	8.3	3.3	6.7	6.7	10.0	6.7	1.7	3.3	3.3	3.3	-	
	サービス・レジャー	(172)	33.7	33.1	33.7	27.3	19.8	15.7	11.6	9.9	13.4	12.2	9.3	4.7	7.0	9.3	7.6	4.1	5.8	5.2	2.3	-	
	医療・福祉・介護	(170)	27.1	29.4	27.1	46.5	26.5	11.8	12.4	15.3	8.8	8.2	8.2	4.1	8.2	8.8	5.9	9.4	11.8	4.7	5.3	-	
	流通・小売・フードサービス	(117)	33.3	21.4	33.3	30.8	15.4	15.4	13.7	12.0	6.8	4.3	6.0	6.8	10.3	1.7	5.1	8.5	5.1	3.4	1.7	-	
	マスコミ・広告・デザイン	(8)	50.0	25.0	37.5	12.5	25.0	25.0	12.5	37.5	12.5	25.0	12.5	12.5	-	-	-	12.5	12.5	-	12.5	-	
	金融・保険・コンサルティング	(92)	23.9	30.4	19.6	15.2	28.3	21.7	16.3	12.0	13.0	9.8	9.8	16.3	3.3	9.8	6.5	2.2	2.2	3.3	5.4	-	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(160)	35.6	34.4	20.0	28.1	25.0	14.4	18.1	11.9	9.4	13.8	9.4	13.1	11.9	8.8	3.1	5.6	3.1	6.3	3.8	1.3	
	運輸・交通・物流・倉庫	(99)	34.3	23.2	34.3	27.3	18.2	17.2	13.1	22.2	14.1	10.1	9.1	6.1	10.1	5.1	3.0	10.1	7.1	6.1	4.0	-	
	環境・エネルギー	(29)	34.5	51.7	20.7	17.2	27.6	17.2	17.2	3.4	17.2	24.1	17.2	17.2	6.9	17.2	3.4	6.9	-	3.4	-	-	
	公的機関	(20)	20.0	5.0	20.0	35.0	45.0	10.0	15.0	5.0	5.0	10.0	5.0	-	5.0	10.0	5.0	-	5.0	-	-	5.0	
採用窓口エリア	北海道・東北	(131)	26.7	21.4	24.4	36.6	16.8	9.9	10.7	9.9	8.4	11.5	5.3	8.4	8.4	6.9	8.4	7.6	5.3	7.6	4.6	0.8	
	関東・甲信越	(64)	26.6	23.4	20.3	42.2	23.4	9.4	14.1	14.1	-	6.3	3.1	4.7	3.1	3.1	7.8	9.4	4.7	-	9.4	1.6	
	首都圏	(603)	37.0	38.5	28.4	20.2	25.7	21.6	14.3	13.4	15.9	11.8	10.3	10.1	9.1	8.5	7.3	5.1	5.0	6.5	2.8	0.2	
	東海・北陸	(182)	30.8	29.1	29.1	32.4	26.9	14.3	17.0	11.5	10.4	12.6	7.1	6.0	9.9	8.2	3.3	6.6	4.4	2.7	3.3	-	
	関西	(237)	36.7	35.0	32.1	27.0	25.3	16.0	12.7	12.7	9.3	13.5	11.4	5.5	6.3	8.0	5.5	5.5	7.6	6.3	3.8	-	
	中国・四国	(81)	33.3	32.1	21.0	33.3	17.3	17.3	19.8	14.8	11.1	2.5	4.9	3.7	1.2	2.5	2.5	3.7	1.2	2.5	4.9	-	
	九州・沖縄	(99)	34.3	35.4	24.2	37.4	21.2	13.1	16.2	10.1	9.1	9.1	4.0	9.1	8.1	4.0	3.0	7.1	10.1	4.0	4.0	-	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

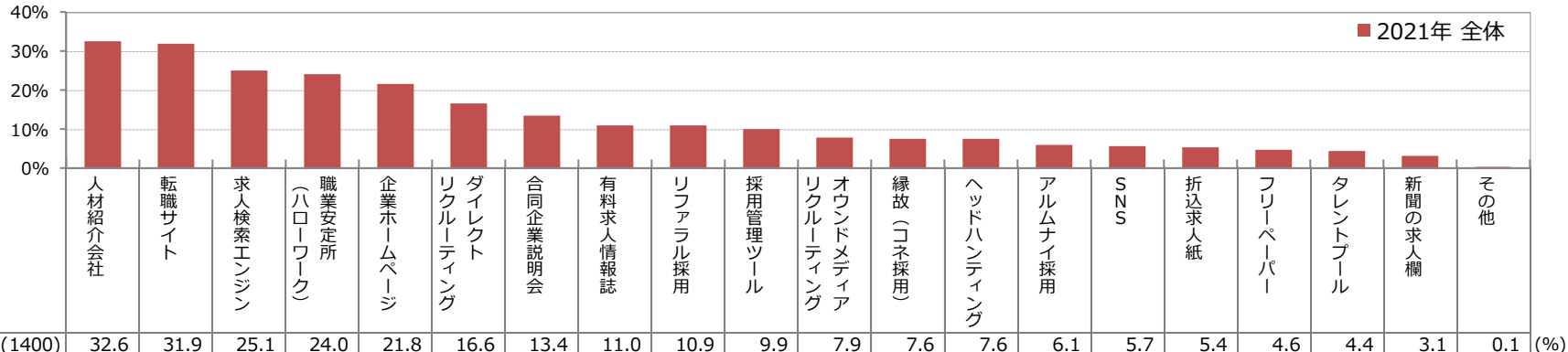
【複数回答】利用した採用手法	(710)	(674)	(588)	(653)	(709)	(377)	(389)	(366)	(309)	(386)	(246)	(280)	(265)	(256)	(214)	(257)	(201)	(182)	(170)	(4)	(n)
利用した採用手法のうち、面接をした割合	67.6	70.3	65.8	58.8	47.5	63.7	51.9	48.1	54.0	40.7	48.8	39.6	41.5	39.8	39.3	31.9	38.3	41.2	30.6	75.0	(%)

※「利用した採用手法のうち、面接をした割合」は縦%で表記

2-1-4. 利用した採用手法のうち、内定を出した採用手法 (SC5)

- 利用サービスのうち内定を出したサービスは「人材紹介会社」が最も高く、次いで僅差で「転職サイト」となった。大まかには応募者が出た/面接を設定した人が出たサービスと同傾向。
- 「利用した採用手法のうち、内定を出した割合」では、『人材紹介会社』『転職サイト』『ダイレクトリクルーティング』で6割を超える。

Q.お勤めの会社で直近1年間（2021年1月～2021年12月）の正社員の中途社員募集において、利用したサービスや手法など、以下のそれぞれについてお答えください。



従業員数	2021年 全体	(1400)	32.6	31.9	25.1	24.0	21.8	16.6	13.4	11.0	10.9	9.9	7.9	7.6	7.6	6.1	5.7	5.4	4.6	4.4	3.1	0.1	(%)
	50名以下	(301)	16.3	18.3	19.3	26.9	11.3	7.3	4.0	7.6	4.7	5.0	1.3	8.0	3.7	1.7	3.3	2.0	2.3	1.3	1.0	0.3	
	51～300名	(396)	32.3	30.1	22.0	29.0	18.7	12.6	10.1	11.6	12.1	7.8	5.6	7.3	7.8	4.8	4.5	4.8	5.3	3.5	2.5	-	
	301～1000名	(262)	41.2	42.0	25.2	22.5	27.5	21.0	20.6	13.4	10.3	11.5	9.5	8.0	6.9	6.9	7.3	6.1	5.0	5.7	5.0	0.4	
	1001名以上	(441)	38.8	37.0	31.7	18.4	28.3	23.8	18.4	11.3	14.5	14.3	13.6	7.5	10.4	9.8	7.5	7.7	5.4	6.6	3.9	-	
業種	IT・通信・インターネット	(188)	38.8	37.2	26.1	14.9	24.5	23.4	13.8	11.2	19.1	14.9	10.1	7.4	9.6	8.5	5.3	4.8	4.8	5.9	3.2	-	
	メーカー	(285)	41.8	34.4	24.6	22.8	20.4	17.9	13.3	8.4	9.1	9.1	6.3	8.1	6.7	7.0	3.9	4.9	4.6	4.9	2.8	-	
	商社	(60)	31.7	31.7	28.3	25.0	15.0	15.0	16.7	15.0	8.3	6.7	5.0	5.0	6.7	8.3	8.3	3.3	1.7	3.3	3.3	-	
	サービス・レジャー	(172)	33.1	32.6	30.8	23.3	19.8	15.7	9.9	8.7	7.6	9.3	8.1	5.8	4.7	7.6	6.4	4.7	2.9	3.5	1.7	-	
	医療・福祉・介護	(170)	26.5	25.3	21.8	40.6	24.7	11.2	10.0	12.4	8.8	7.6	5.9	8.2	3.5	6.5	7.1	10.6	6.5	4.1	3.5	-	
	流通・小売・フードサービス	(117)	20.5	29.1	32.5	29.1	15.4	14.5	12.0	9.4	8.5	5.1	6.0	9.4	7.7	5.1	1.7	6.0	6.0	4.3	0.9	-	
	マスコミ・広告・デザイン	(8)	25.0	50.0	25.0	12.5	25.0	25.0	12.5	37.5	12.5	12.5	12.5	-	12.5	-	-	12.5	12.5	-	12.5	-	
	金融・保険・コンサルティング	(92)	31.5	20.7	17.4	13.0	29.3	20.7	14.1	10.9	13.0	8.7	9.8	2.2	15.2	5.4	9.8	3.3	-	1.1	5.4	-	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(160)	30.0	35.0	18.8	22.5	22.5	14.4	16.9	11.9	9.4	13.1	6.9	10.6	11.3	3.1	6.9	3.1	4.4	5.6	4.4	0.6	
	運輸・交通・物流・倉庫	(99)	26.3	35.4	29.3	25.3	17.2	15.2	15.2	19.2	13.1	8.1	12.1	10.1	5.1	2.0	4.0	7.1	10.1	6.1	4.0	-	
	環境・エネルギー	(29)	44.8	31.0	20.7	17.2	24.1	13.8	20.7	3.4	20.7	20.7	20.7	6.9	13.8	3.4	10.3	-	3.4	3.4	-	-	
	公的機関	(20)	5.0	20.0	20.0	30.0	45.0	10.0	15.0	5.0	5.0	10.0	5.0	5.0	-	5.0	10.0	5.0	-	-	-	5.0	
採用窓口エリア	北海道・東北	(131)	20.6	22.1	23.7	32.1	13.0	9.2	10.7	9.2	7.6	9.9	3.1	9.2	9.2	9.9	3.8	5.3	8.4	8.4	4.6	0.8	
	関東・甲信越	(64)	23.4	25.0	15.6	40.6	23.4	9.4	10.9	14.1	1.6	4.7	3.1	1.6	4.7	7.8	1.6	4.7	7.8	-	9.4	-	
	首都圏	(603)	38.1	34.7	26.5	17.2	22.4	20.6	13.6	12.1	14.4	10.3	10.3	8.1	9.0	7.5	6.5	4.6	4.1	4.8	1.8	0.2	
	東海・北陸	(182)	26.9	29.7	27.5	28.6	24.2	14.8	17.0	10.4	9.9	13.2	6.6	9.3	7.1	3.8	8.2	5.5	4.9	2.7	2.7	-	
	関西	(237)	32.9	35.9	28.3	22.8	24.5	15.6	9.7	11.4	7.6	11.0	10.1	8.0	4.2	4.2	5.9	7.2	3.4	5.1	4.2	-	
	中国・四国	(81)	32.1	30.9	17.3	35.8	17.3	17.3	22.2	8.6	9.9	1.2	3.7	1.2	6.2	2.5	3.7	1.2	2.5	3.7	3.7	-	
	九州・沖縄	(99)	29.3	28.3	18.2	29.3	21.2	12.1	12.1	7.1	10.1	9.1	3.0	8.1	9.1	3.0	3.0	9.1	5.1	2.0	2.0	-	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

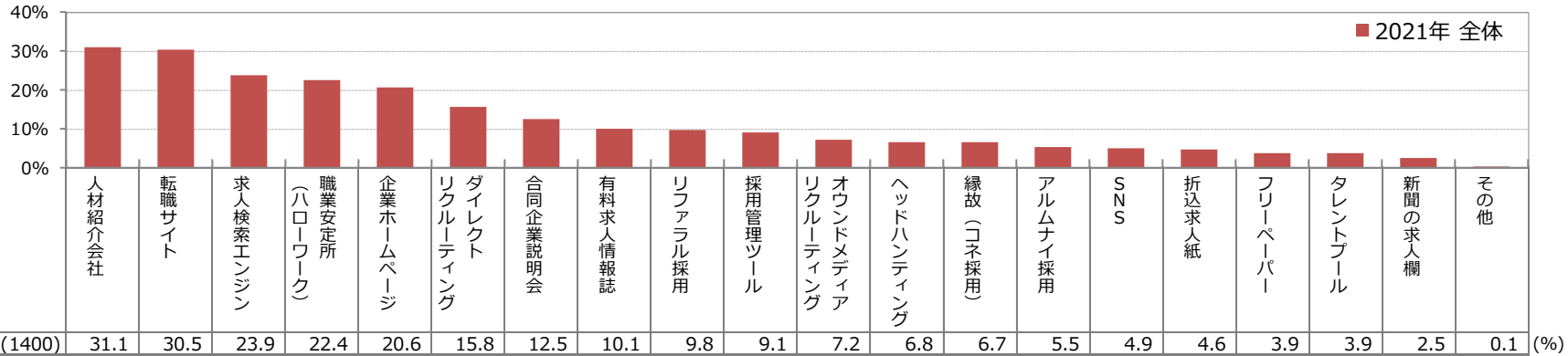
【複数回答】 利用した採用手法	(674)	(710)	(588)	(653)	(709)	(377)	(389)	(366)	(309)	(386)	(246)	(265)	(280)	(214)	(256)	(201)	(257)	(182)	(170)	(4)	(n)
利用した採用手法のうち、内定を出した割合	67.7	63.0	59.7	51.5	43.0	61.5	48.1	42.1	49.5	36.0	45.1	40.4	37.9	39.7	31.3	37.3	25.3	34.1	25.3	50.0	(%)

※「利用した採用手法のうち、内定を出した割合」は縦%で表記

2-1-5. 利用した採用手法のうち、採用に繋がった採用手法 (SC5)

- 利用サービスのうち内定を出したサービスは「人材紹介会社」が最も高く、次いで僅差で「転職サイト」となった。傾向としては採用前段階と変わらない。
- 「利用した採用手法のうち、採用に繋がった割合」では、『人材紹介会社』『転職サイト』で6割を超える。

Q.お勤めの会社で直近1年間（2021年1月～2021年12月）の正社員の中途社員募集において、利用したサービスや手法など、以下のそれぞれについてお答えください。



2021年 全体		(1400)	31.1	30.5	23.9	22.4	20.6	15.8	12.5	10.1	9.8	9.1	7.2	6.8	6.7	5.5	4.9	4.6	3.9	3.9	2.5	0.1	(%)
従業員数	50名以下	(301)	15.0	17.6	17.3	24.9	11.0	6.6	4.0	7.6	4.3	5.0	1.3	3.7	7.3	1.3	3.0	2.0	2.0	1.0	0.7	0.3	
	51～300名	(396)	31.8	28.0	20.7	27.0	17.4	11.6	9.1	11.1	11.1	6.6	5.3	7.1	6.8	4.5	3.5	4.8	4.0	3.0	2.0	-	
	301～1000名	(262)	39.7	40.8	24.8	21.4	25.6	19.5	20.2	11.8	9.9	10.7	8.8	5.3	6.5	6.1	6.1	4.6	4.2	5.0	4.2	0.4	
	1001名以上	(441)	36.3	35.4	30.8	17.2	27.2	23.6	16.8	9.8	12.2	13.4	12.0	9.5	6.3	8.8	6.8	6.3	4.8	5.9	3.2	-	
業種	IT・通信・インターネット	(188)	36.2	34.6	25.0	14.4	22.9	22.9	13.8	10.1	17.0	13.3	8.5	7.4	6.9	8.0	4.8	4.8	4.3	4.8	2.7	-	
	メーカー	(285)	40.4	34.0	23.2	20.7	19.3	16.8	13.0	7.7	8.4	8.1	6.3	6.0	6.7	6.3	3.9	3.5	4.2	4.2	2.1	-	
	商社	(60)	31.7	25.0	26.7	25.0	13.3	15.0	15.0	11.7	8.3	5.0	5.0	6.7	5.0	8.3	8.3	3.3	1.7	3.3	3.3	-	
	サービス・レジャー	(172)	30.8	32.0	29.7	22.7	18.0	15.1	8.7	8.7	6.4	8.7	8.1	4.1	5.2	7.0	4.7	4.7	1.7	2.9	1.2	-	
	医療・福祉・介護	(170)	26.5	25.3	20.0	38.8	23.5	10.6	10.0	10.0	8.2	7.6	5.3	3.5	6.5	6.5	5.3	10.0	5.9	4.1	2.9	-	
	流通・小売・フードサービス	(117)	20.5	29.1	31.6	28.2	15.4	14.5	12.0	8.5	6.8	4.3	5.1	6.8	8.5	3.4	1.7	4.3	5.1	4.3	0.9	-	
	マスコミ・広告・デザイン	(8)	25.0	50.0	25.0	12.5	25.0	25.0	12.5	37.5	12.5	12.5	12.5	12.5	-	-	-	12.5	12.5	-	12.5	-	
	金融・保険・コンサルティング	(92)	30.4	19.6	16.3	13.0	29.3	20.7	13.0	10.9	12.0	8.7	8.7	15.2	1.1	4.3	7.6	1.1	-	1.1	5.4	-	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(160)	28.8	31.3	18.8	19.4	21.9	13.1	16.3	11.9	9.4	12.5	6.9	9.4	10.6	2.5	5.6	3.1	3.8	4.4	2.5	0.6	
	運輸・交通・物流・倉庫	(99)	22.2	33.3	28.3	20.2	14.1	14.1	9.1	17.2	11.1	7.1	9.1	5.1	8.1	2.0	4.0	6.1	7.1	5.1	4.0	-	
	環境・エネルギー	(29)	41.4	31.0	20.7	17.2	24.1	10.3	20.7	3.4	17.2	20.7	17.2	13.8	6.9	3.4	10.3	-	-	3.4	-	-	
	公的機関	(20)	5.0	20.0	15.0	30.0	45.0	5.0	15.0	5.0	-	10.0	5.0	-	5.0	5.0	10.0	5.0	-	-	-	5.0	
採用窓口エリア	北海道・東北	(131)	19.8	22.1	22.9	32.1	13.0	8.4	10.7	8.4	6.9	9.9	1.5	8.4	8.4	8.4	3.1	4.6	6.9	6.9	4.6	0.8	
	関東・甲信越	(64)	23.4	25.0	15.6	40.6	21.9	9.4	10.9	14.1	-	4.7	3.1	4.7	-	6.3	1.6	4.7	7.8	-	9.4	-	
	首都圏	(603)	36.5	33.3	25.2	15.6	21.6	19.9	12.8	11.1	12.8	9.0	9.1	8.1	7.6	6.8	5.8	4.1	3.3	4.6	1.3	0.2	
	東海・北陸	(182)	23.6	28.0	26.4	26.4	21.4	13.7	15.4	10.4	9.3	12.6	6.6	6.0	7.7	3.3	8.2	4.4	3.3	2.2	2.2	-	
	関西	(237)	31.6	33.3	27.0	20.7	22.4	15.2	8.0	9.3	7.2	10.1	10.1	3.8	6.8	4.2	5.1	5.5	3.4	3.8	3.0	-	
	中国・四国	(81)	30.9	29.6	16.0	32.1	17.3	16.0	22.2	8.6	7.4	1.2	3.7	4.9	1.2	2.5	1.2	1.2	2.5	2.5	2.5	-	
	九州・沖縄	(99)	29.3	26.3	17.2	29.3	21.2	10.1	12.1	6.1	10.1	9.1	2.0	8.1	6.1	3.0	1.0	9.1	4.0	2.0	2.0	-	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

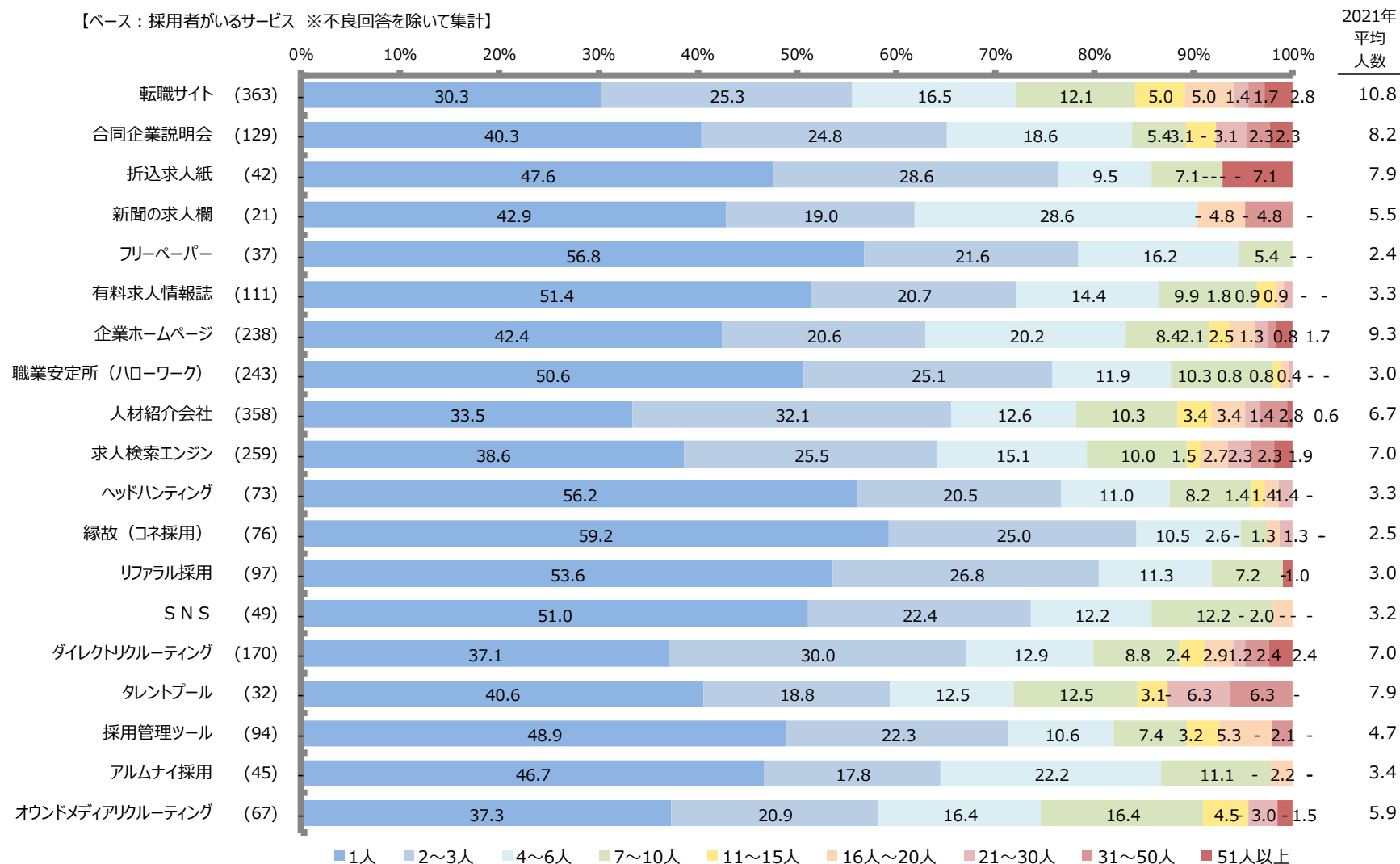
【複数回答】利用した採用手法	(674)	(710)	(588)	(653)	(709)	(377)	(389)	(366)	(309)	(386)	(246)	(280)	(265)	(214)	(256)	(201)	(257)	(182)	(170)	(4)	(n)
利用した採用手法のうち、採用に繋がった割合	64.5	60.1	57.0	48.1	40.8	58.6	45.0	38.5	44.3	33.2	41.1	33.9	35.5	36.0	27.0	32.3	21.0	29.7	20.6	50.0	(%)

※「利用した採用手法のうち、採用に繋がった割合」は縦%で表記

2-2. 中途社員採用に結びついた利用手法と採用者数 (Q31)

- 利用サービス・手法ごとの平均採用人数としては、『転職サイト』が10.8人で最多となった。次いで『企業ホームページ』『合同企業説明会』などが上位に挙げられた。

Q.お勤めの会社が直近1年間（2021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【Q8_6引用の回答引用】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。

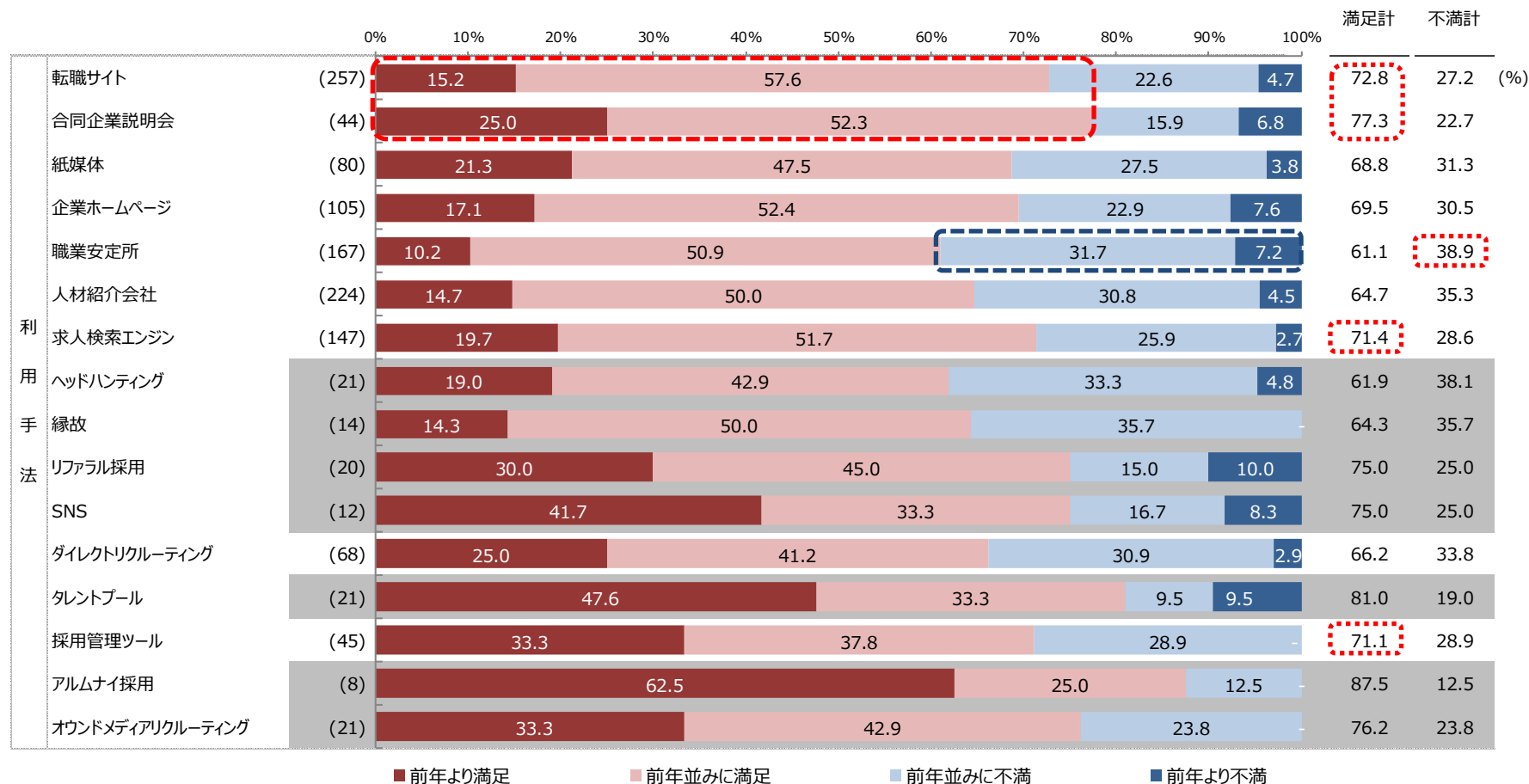


2-3. 前年比のメイン利用手法の評価 (Q16)

- メインサービス評価では、『転職サイト』『合同企業説明会』『求人検索エンジン』『採用管理ツール』がそれぞれ「満足計」が7割を超えた。一方、『職業安定所』は「不満計」が4割弱と他サービスに比べ不満が強い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の中途採用活動の自社への評価は、前年（2020年）と比較していかがでしたか。項目ごとにあてはまるものをお選びください。
【2021年に最も利用したメインサービスの評価】

【ベース：各サービスのメイン利用者】

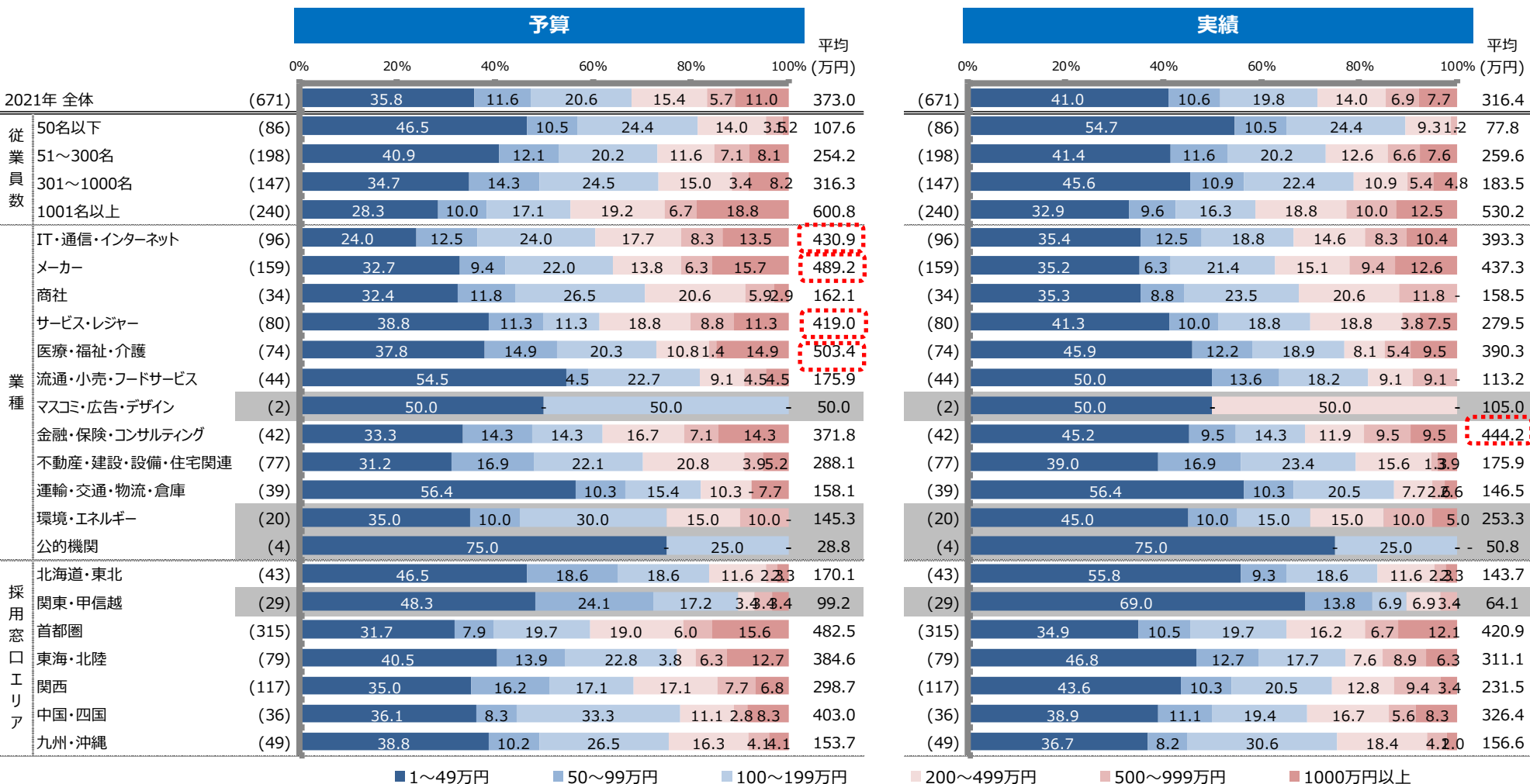


2-4-1. 【人材紹介】の予算と実績 (Q32)

- 人材紹介の予算は、従業員数1,001名以上で600.8万円と突出して高い。予算400万円以上の業種は、『IT・通信・インターネット』『メーカー』『サービス・レジャー』『医療・福祉・介護』となった。
- 予算に対する実績では、『金融・保険・コンサルティング』で、予算よりも72.4万円多く費用を要している。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2021年）の以下の予算と実績は、年間いくらでしたか。項目ごとにそれぞれお答えください。

※人材紹介サービス利用あり&不良回答を除いて集計



※サンプル数が30未満は参考値

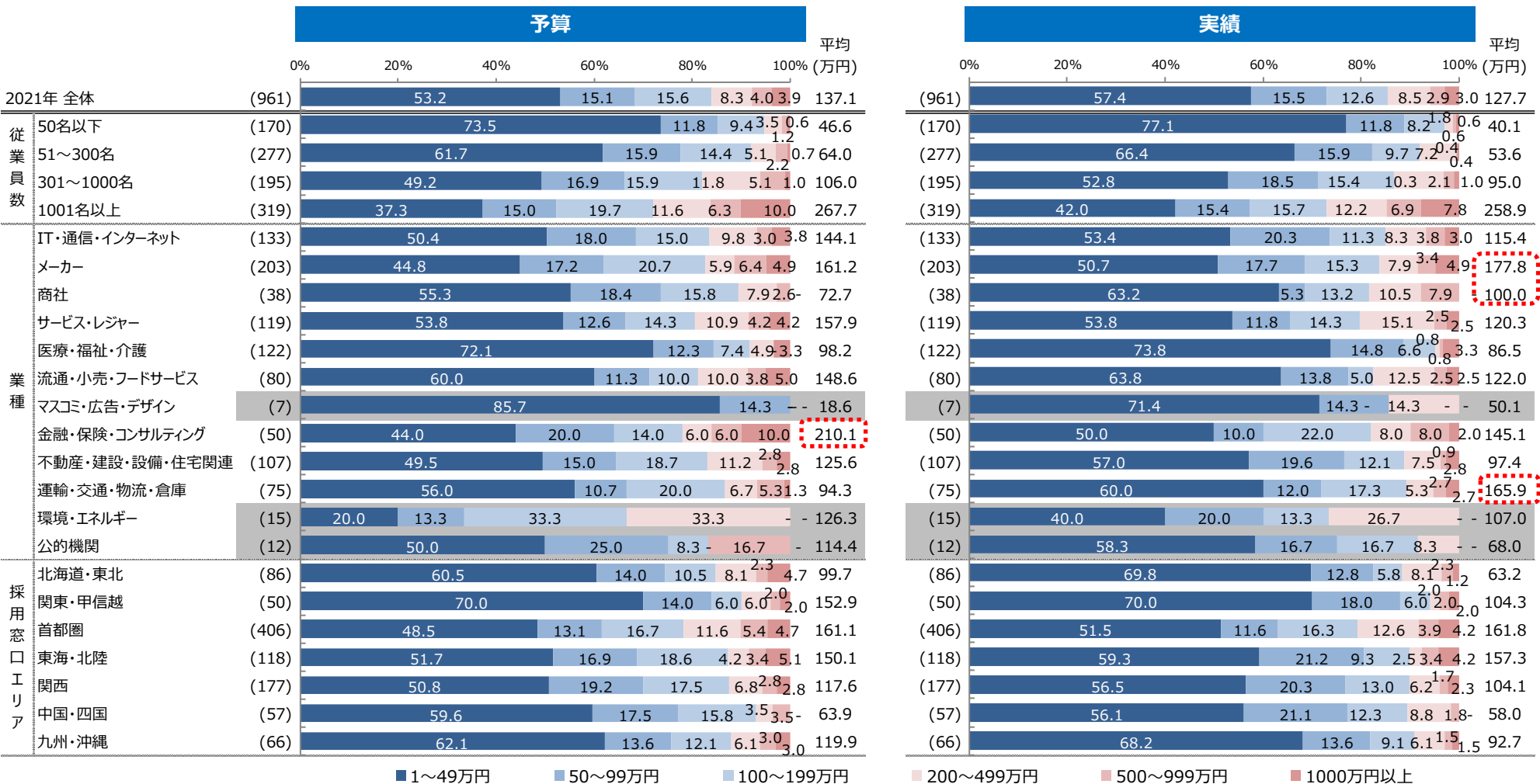
2-4-2. 【求人広告】の予算と実績 (Q32)

- 求人広告の予算は、従業員数1,001名以上が267.7万円。予算200万円以上は、『金融・保険・コンサルティング』となった。
- 予算に対する実績では、『メーカー』で16.6万円、『商社』で27.3万円、『運輸・交通・物流・倉庫』で71.6万円それぞれ予算よりも多く費用を要している。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2021年）の以下の予算と実績は、年間いくらでしたか。項目ごとにそれぞれお答えください。

※求人広告サービス利用あり不良回答を除いて集計

求人広告サービス…転職サイト、折込求人紙、新聞の求人欄、フリーペーパーなど



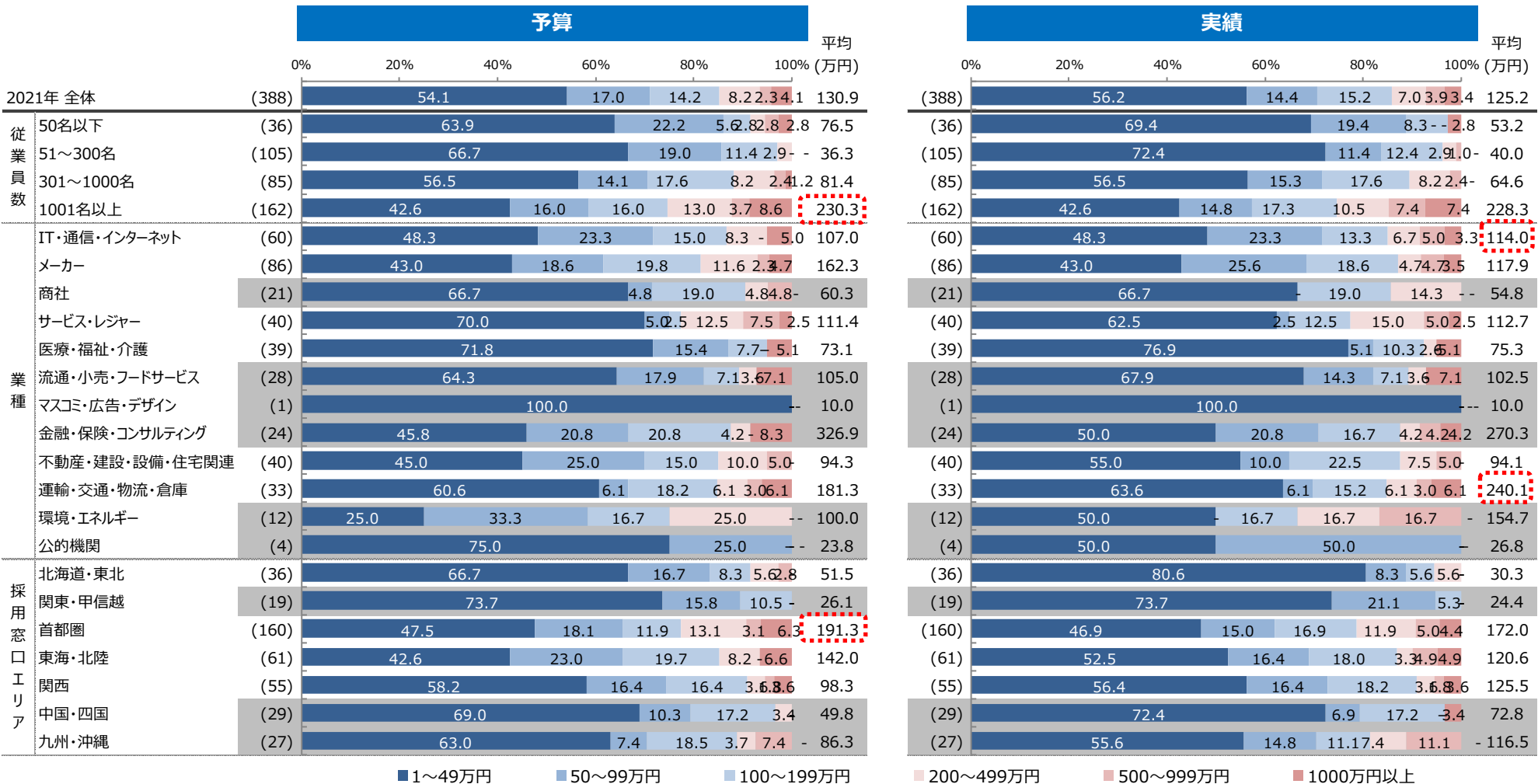
※サンプル数が30未満は参考値

2-4-3. 【合同企業説明会（オンライン含む）】の予算と実績（Q32）

- 合同企業説明会の予算は、従業員数1,001名以上が230.3万円。採用窓口エリア別では『首都圏』での予算もやや高めで191.3万円となった。
- 予算に対する実績では、『IT・通信・インターネット』で7.0万円、『運輸・交通・物流・倉庫』で58.8万円それぞれ予算よりも多く費用を要している。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2021年）の以下の予算と実績は、年間いくらでしたか。項目ごとにそれぞれお答えください。

※合同企業説明会利用あり&不良回答を除いて集計

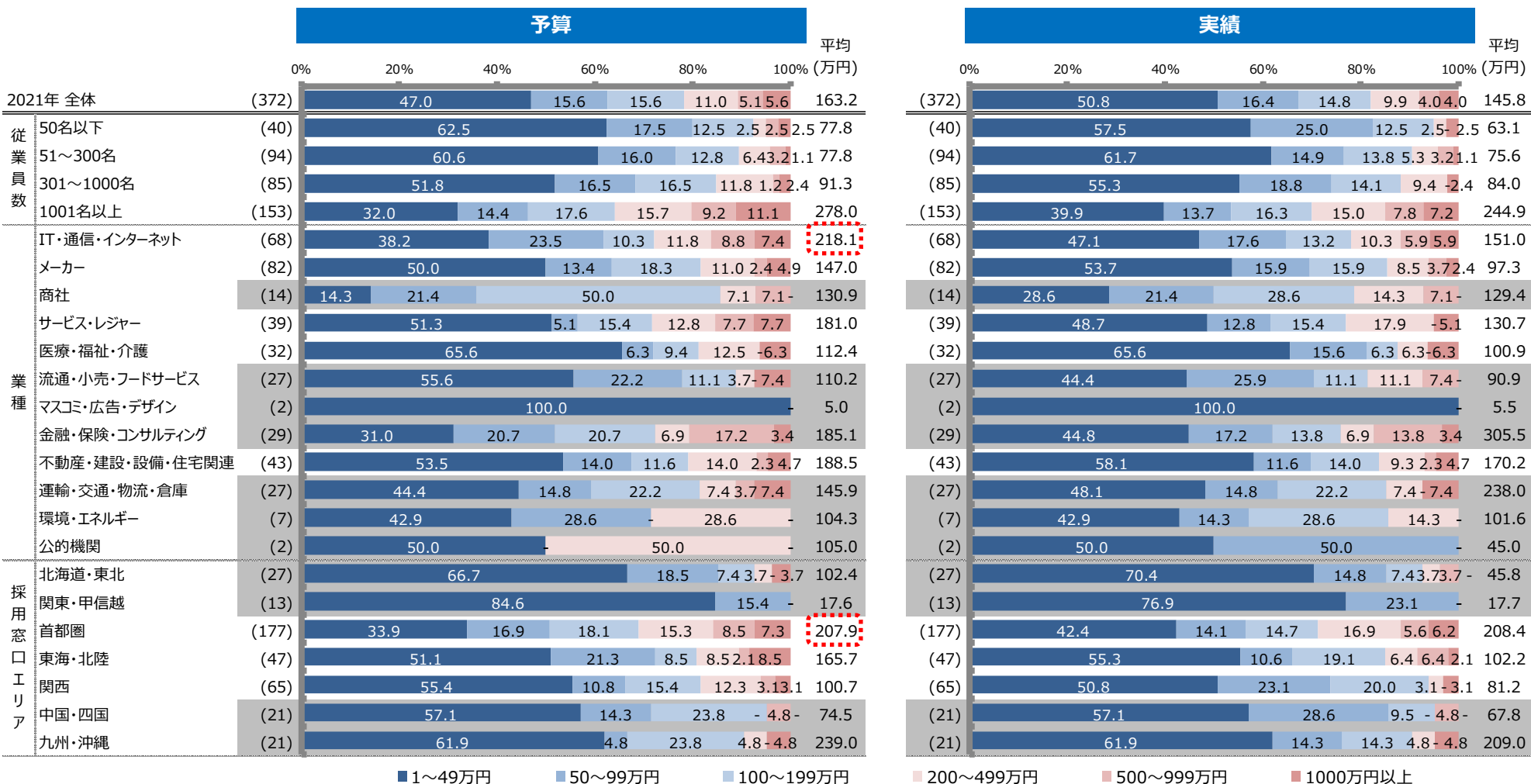


※サンプル数が30未満は参考値

2-4-4. 【ダイレクトリクルーティング】の予算と実績 (Q32:詳細)

- ダイレクトリクルーティングの予算は、従業員数1,001名以上が278.0万円。予算200万円以上の業種は、『IT・通信・インターネット』、採用窓口エリアでは『首都圏』となった。
- 予算に対する実績では、予算よりも多く費用を要した業種はない。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2021年）の以下の予算と実績は、年間いくらでしたか。項目ごとにそれぞれお答えください。
※ダイレクトリクルーティングサービス利用あり&不良回答を除いて集計



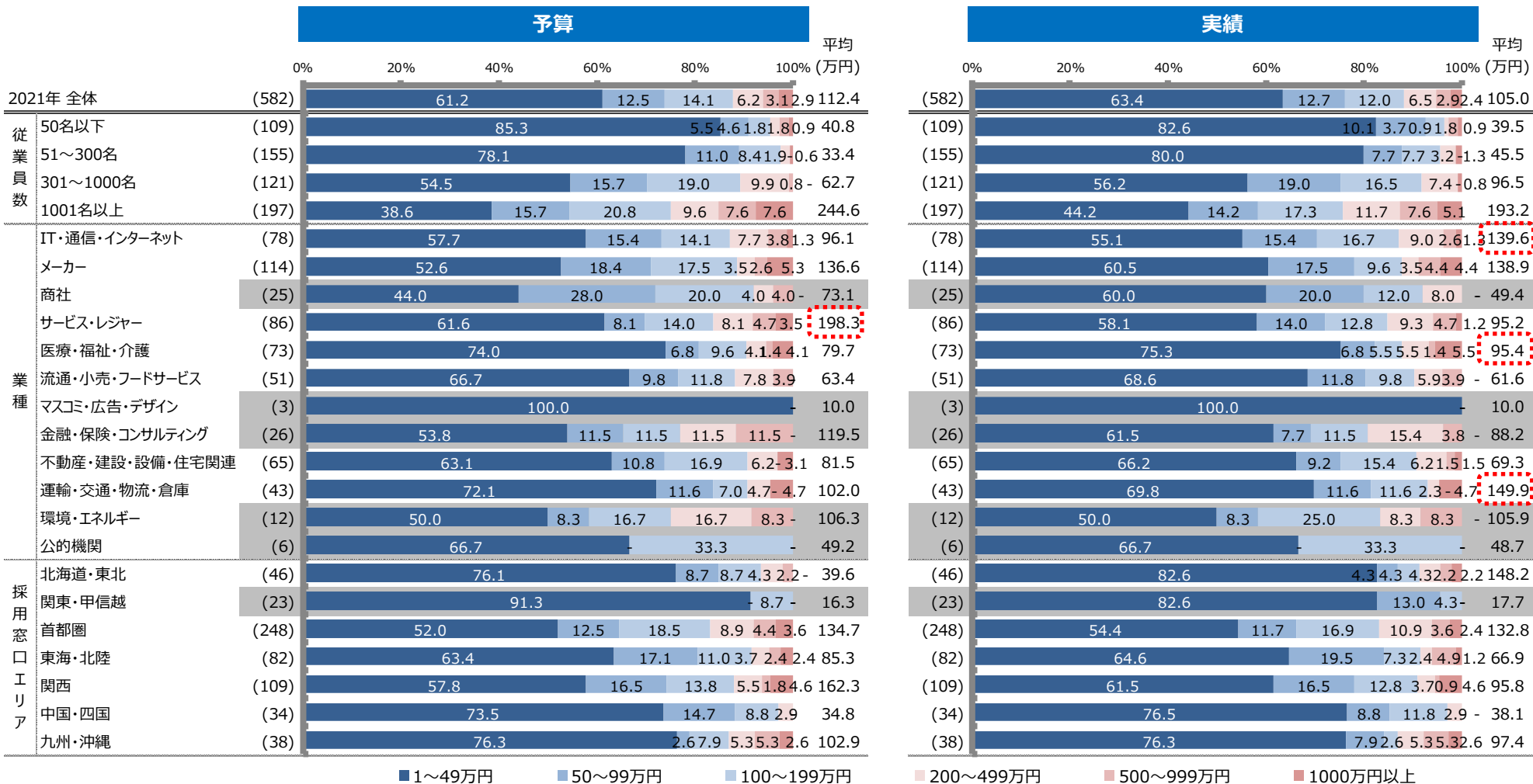
※サンプル数が30未満は参考値

2-4-5. 【求人検索エンジン】の予算と実績 (Q32)

- 求人検索エンジンの予算は、従業員数1,001名以上が244.6万円。『サービス・レジャー』で198.3万円と高い予算となっている。
- 予算に対する実績では、『IT・通信・インターネット』で43.5万円、『医療・福祉・介護』で15.7万円、『運輸・交通・物流・倉庫』で47.9万円それぞれ予算よりも多く費用を要している。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2021年）の以下の予算と実績は、年間いくらでしたか。項目ごとにそれぞれお答えください。

※求人検索エンジンサービス利用あり&不良回答を除いて集計



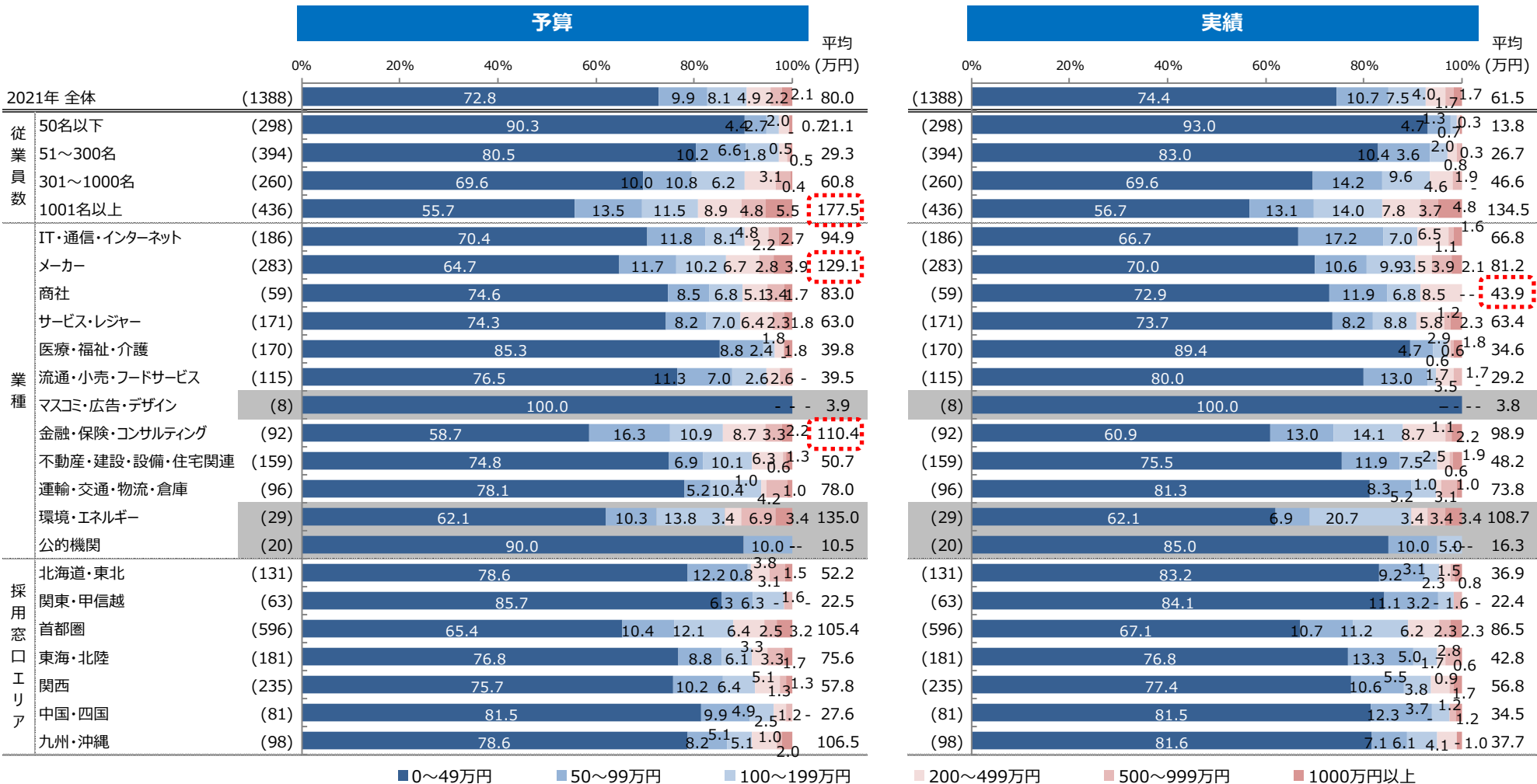
※サンプル数が30未満は参考値

2-4-6. 【採用ブランディング】の予算と実績 (Q32)

- 採用ブランディングの予算は、従業員数1,001名以上が177.5万円。予算100万円以上の業種は、『メーカー』『金融・保険・コンサルティング』となった。
- 予算に対する実績では、『サービス・レジャー』で1.3万円予算よりも多く費用を要している

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2021年）の以下の予算と実績は、年間いくらでしたか。項目ごとにそれぞれお答えください。

※不良回答を除いて集計



※サンプル数が30未満は参考値

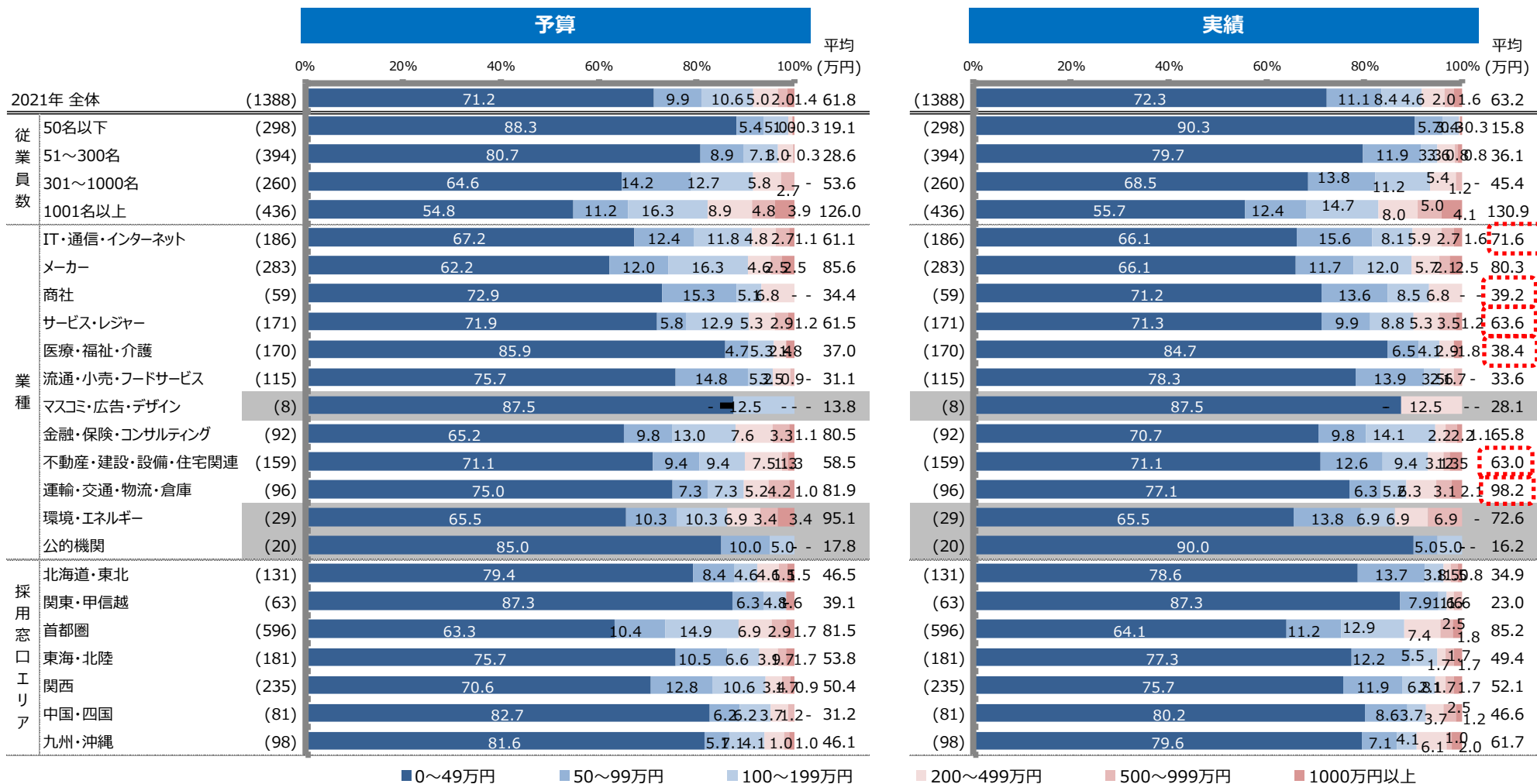
2-4-7. 【その他経費】の予算と実績 (Q32)

- その他経費の予算は、従業員数1,001名以上が126.0万円。
- 予算に対する実績では、『IT・通信・インターネット』で10.5万円、『商社』で4.8万円、『サービス・レジャー』で2.1万円、『医療・福祉・介護』で1.4万円、『不動産・建設・設備・住宅関連』で4.5万、『運輸・交通・物流・倉庫』で16.3万円それぞれ予算よりも多く費用を要している。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2021年）の以下の予算と実績は、年間いくらでしたか。項目ごとにそれぞれお答えください。

※不良回答を除いて集計

その他…HP製作・改修費、交通費、面接会場費、応募者管理システム費など



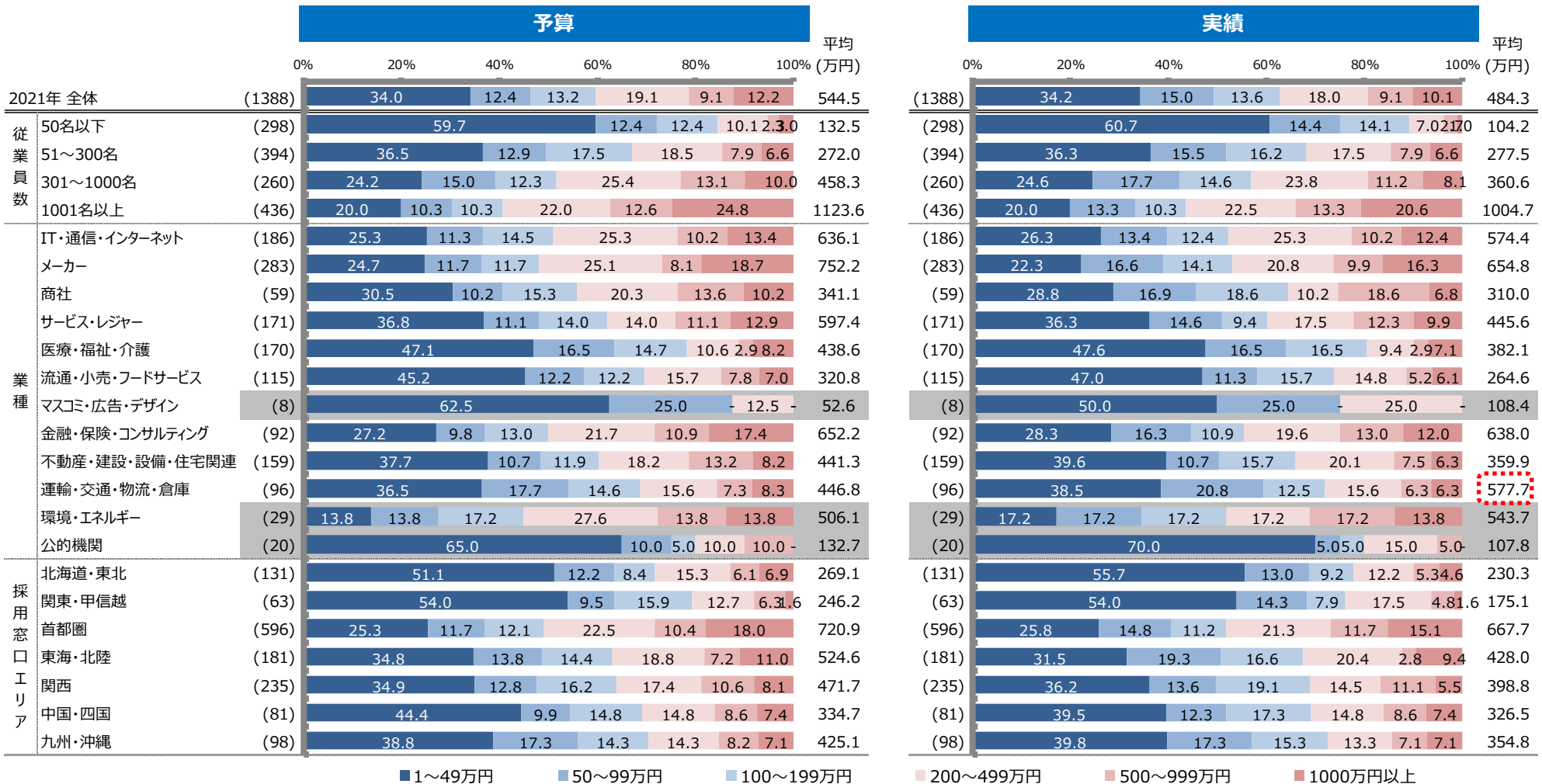
※サンプル数が30未満は参考値

2-4-8. 中途採用の予算と実績、合計 (Q32)

- 予算の合計は、従業員数1,001名以上では1123.6万円と高額。
- 予算に対する実績をみると、『運輸・交通・物流・倉庫』では130.9万円予算オーバーとなった。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2021年）の以下の予算と実績は、年間いくらでしたか。項目ごとにそれぞれお答えください。

※不良回答を除いて集計



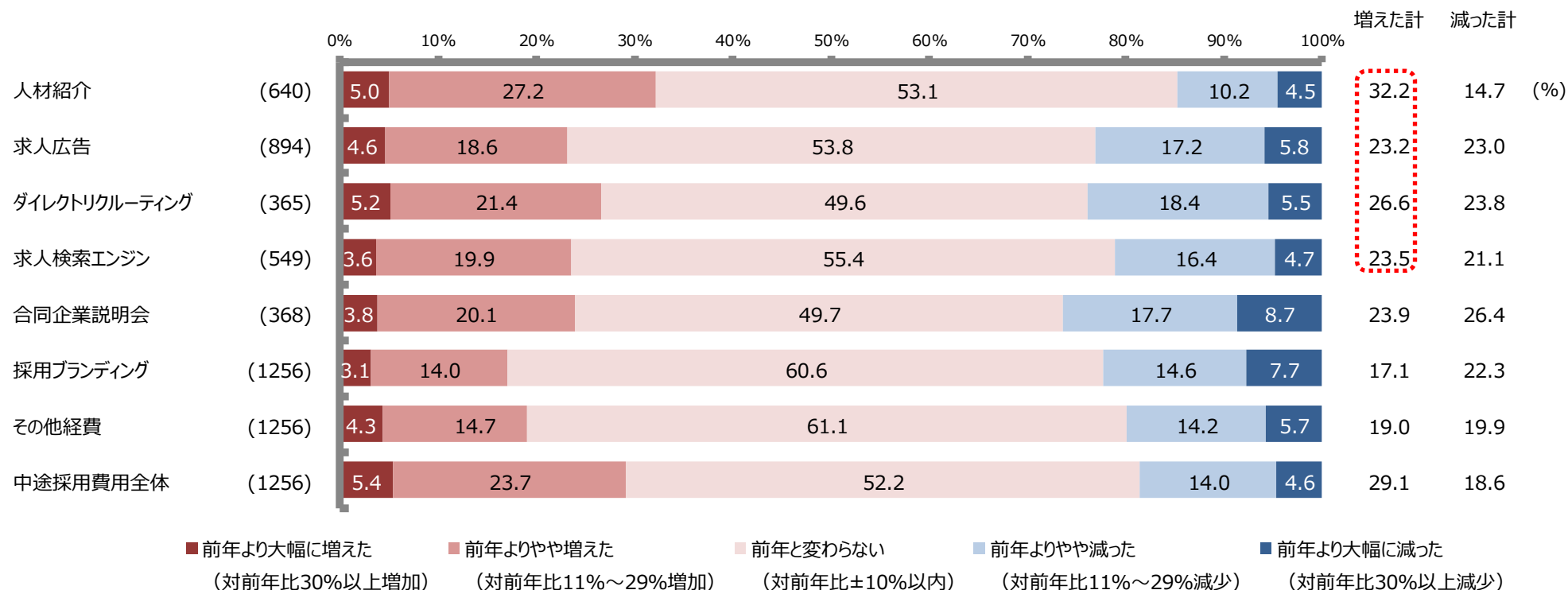
※サンプル数が30未満は参考値

2-5-1. 求人費用の増減 (Q33)

- 中途採用費用全体の増減としては「増えた計」が29.1%、減った計が18.6%。
- 「増えた計」が「減った計」よりも多くなったのは『人材紹介』『求人広告』『ダイレクトリクルーティング』『求人検索エンジン』。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の中途採用費用は、前年（2020年）と比較していかがでしたか。実際に費用を使ったサービス・手法ごと、あてはまるものをお選びください。

【ベース：利用したサービス・手法】

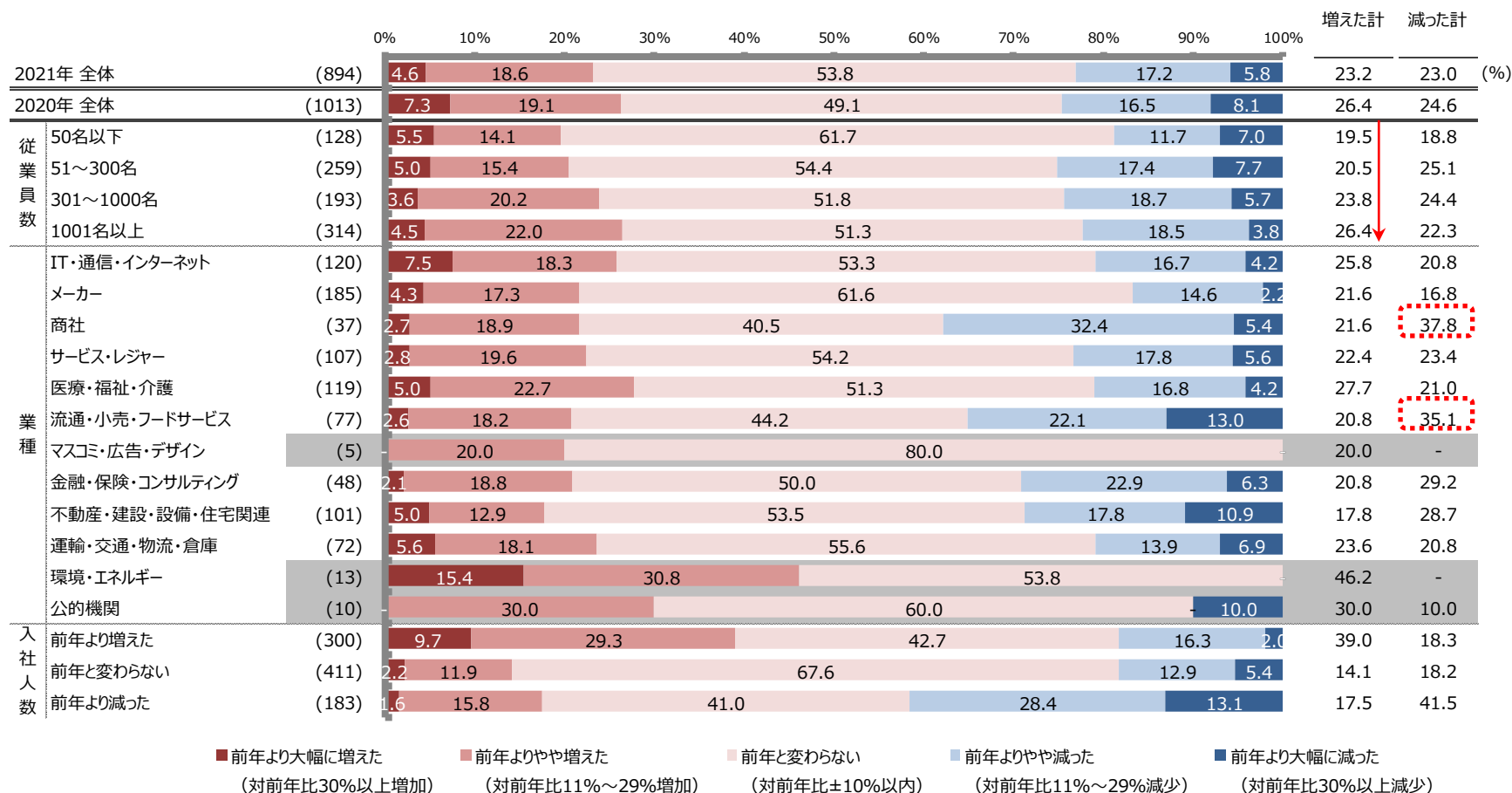


2-5-2. 求人広告費の増減詳細 (Q33)

- 求人広告費については「増えた計」23.2%、「減った計」23.0%とほぼ同スコアとなった。
- 従業員数が多くなるほど、求人広告費も前年より増えている。
- 業種別にみると、『商社』『流通・小売・フードサービス』では「減った計」が3割台となっている。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の中途採用費用は、前年（2020年）と比較していかがでしたか。実際に費用を使ったサービス・手法ごと、あてはまるものをお選びください。

【ベース：利用したサービス・手法が求人広告の人】

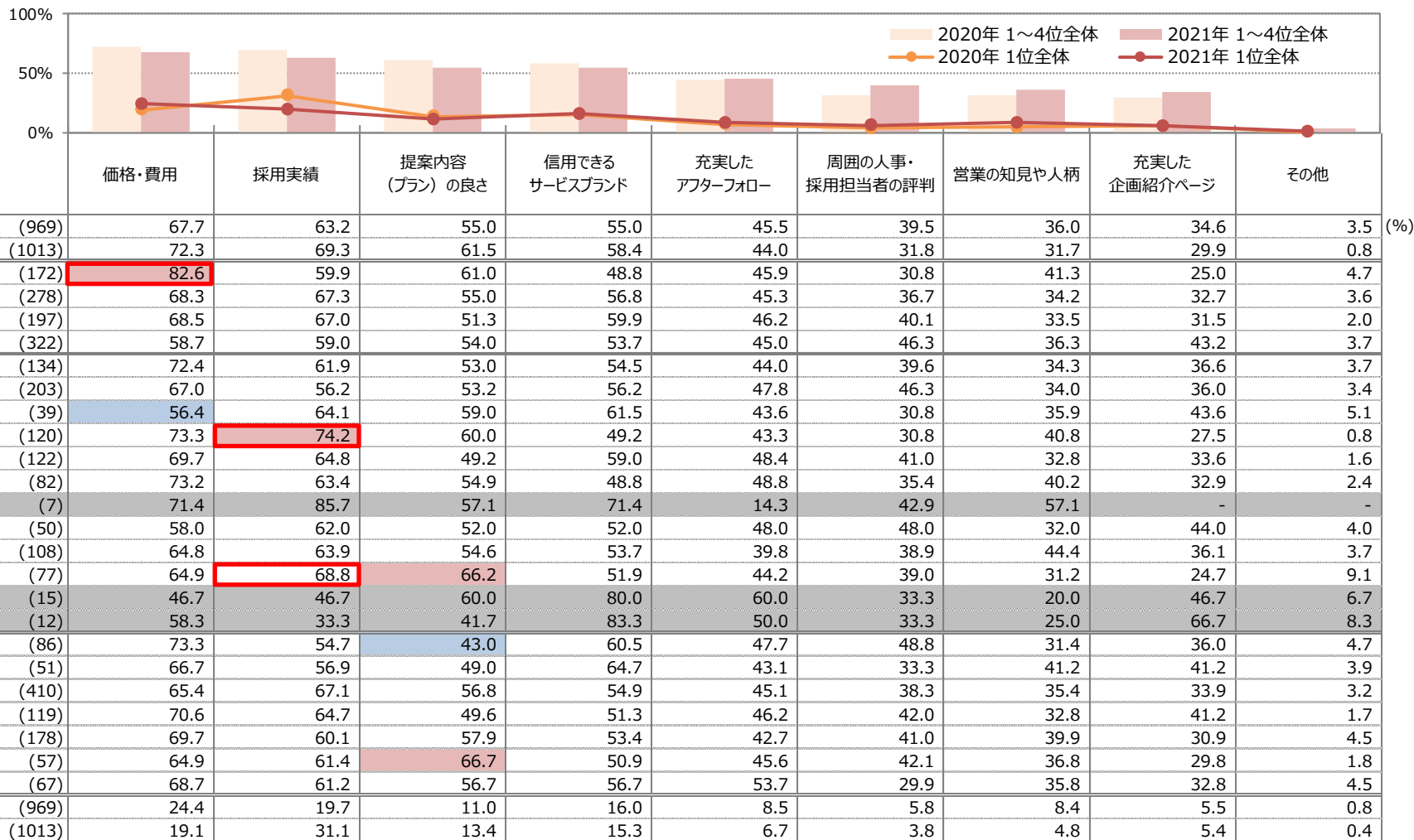


※サンプル数が30s未満は参考値

2-6. 求人広告の出稿媒体を決める要因（Q34）

- 求人広告の出稿媒体を決める要因（1～4位全体）としては、「価格・費用」が67.7%で最も多い。次いで「採用実績」「提案内容の良さ」「信用できるサービスブランド」が挙げられた。1位でみても、最も多く挙げられたのは「価格・費用」。前年比では「価格」「採用実績」が下がった一方で、「周囲の人事・採用担当者の評判」「営業の知見や人柄」「充実した企画紹介ページ」が上がった。
- 「価格・費用」は特に従業員数の少ない中小企業にて重視されている。
- 業種別では、『サービス・レジャー』『運輸・交通・物流・倉庫』で「採用実績」が一番重視されている。

Q. 求人広告の出稿媒体を決める際、どのような要因で決定しますか。あてはまるものを順に4位までお選びください。



■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

※2021年全体で降順ソート

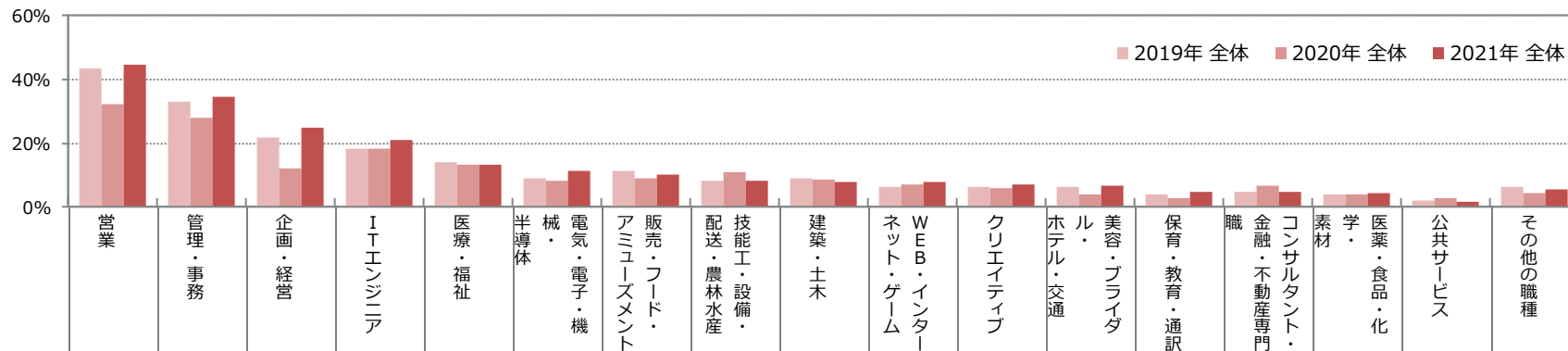
※サンプル数が30未満は参考値

2-7. 求人広告において広告費をかけた職種 (Q35)

- 求人広告において広告費をかけた職種は「営業」44.6%、「管理・事務」34.7%、「企画・経営」24.9%などで、当然ながら採用数の多い職種に広告費をかけている状況がつかえる。前年比では「営業」「企画・経営」が10pt以上上昇し、一昨年と同水準となった。
- 業種別にみると『商社』『金融・保険・コンサルティング』では「営業」に特に広告費をかけている。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2021年）の求人広告について、以下の中で求人広告費（転職サイト、折込求人紙、新聞の求人欄、フリーペーパーなど）をかけた職種はどれですか。

【ベース：利用したサービス・手法が求人広告の人】



		2019年 全体	2020年 全体	2021年 全体															
2021年 全体	(969)	44.6	34.7	24.9	20.8	13.2	11.2	10.2	8.0	7.9	7.6	6.9	6.8	4.7	4.6	4.2	1.7	5.5	(%)
2020年 全体	(1013)	32.2	28.0	11.9	18.4	13.1	8.3	9.0	10.9	8.6	7.2	5.8	3.8	2.9	6.5	4.0	2.8	4.3	
2019年 全体	(1148)	43.6	32.8	21.8	18.1	13.9	9.1	11.4	8.4	9.1	6.4	6.3	6.1	3.9	4.9	4.0	2.2	6.4	
従業員数	50名以下	(172)	34.9	23.3	11.6	11.0	4.1	4.1	5.8	9.9	3.5	4.7	4.7	2.9	2.9	2.3	-	9.9	
	51～300名	(278)	40.6	31.7	20.1	16.5	15.8	8.3	10.8	9.0	6.1	5.0	7.6	7.2	4.3	2.9	1.8	5.8	
	301～1000名	(197)	50.3	41.6	31.0	25.4	16.2	11.2	7.1	9.1	8.1	10.2	8.6	4.6	5.6	5.6	1.5	4.1	
	1001名以上	(322)	49.7	39.1	32.3	27.0	17.7	12.4	8.7	5.3	10.9	7.8	6.2	3.7	5.3	5.6	2.5	3.7	
	IT・通信・インターネット	(134)	46.3	26.9	22.4	60.4	3.7	6.7	11.2	4.5	2.2	21.6	11.2	5.2	3.7	4.5	3.0	1.5	3.0
業種	メーカー	(203)	45.8	36.0	29.1	26.6	3.9	37.4	8.4	15.3	2.5	8.9	11.3	6.9	4.4	3.4	12.3	2.0	3.9
	商社	(39)	74.4	46.2	25.6	25.6	7.7	2.6	7.7	-	7.7	5.1	7.7	10.3	-	2.6	-	-	-
	サービス・レジャー	(120)	43.3	39.2	20.8	9.2	3.3	5.8	11.7	2.5	3.3	2.5	5.8	5.8	5.8	2.5	0.8	11.7	
	医療・福祉・介護	(122)	13.1	25.4	13.1	3.3	78.7	2.5	3.3	2.5	1.6	0.8	5.7	9.0	0.8	3.3	0.8	4.9	
	流通・小売・フードサービス	(82)	46.3	29.3	25.6	7.3	1.2	1.2	39.0	3.7	-	2.4	6.1	3.7	4.9	2.4	2.4	1.2	3.7
	マスコミ・広告・デザイン	(7)	28.6	42.9	28.6	14.3	-	-	14.3	-	-	57.1	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険・コンサルティング	(50)	62.0	44.0	48.0	26.0	2.0	-	4.0	-	-	10.0	8.0	4.0	-	20.0	-	2.0	2.0
	不動産・建設・設備・住宅関連	(108)	52.8	38.0	23.1	9.3	7.4	4.6	14.8	44.4	4.6	3.7	5.6	6.5	5.6	2.8	2.8	0.9	
	運輸・交通・物流・倉庫	(77)	50.6	37.7	27.3	10.4	2.6	3.9	7.8	16.9	6.5	10.4	1.3	5.2	2.6	3.9	-	2.6	18.2
	環境・エネルギー	(15)	66.7	46.7	33.3	26.7	-	26.7	6.7	6.7	40.0	-	-	6.7	-	13.3	-	-	-
	公的機関	(12)	25.0	41.7	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	8.3	-	-	8.3	16.7	
	北海道・東北	(86)	45.3	33.7	20.9	14.0	11.6	14.0	9.3	9.3	2.3	2.3	7.0	2.3	2.3	1.2	1.2	10.5	
採用窓口エリア	関東・甲信越	(51)	35.3	33.3	15.7	11.8	15.7	7.8	11.8	13.7	13.7	5.9	5.9	7.8	7.8	-	-	3.9	
	首都圏	(410)	45.4	35.6	28.5	25.1	12.2	8.3	12.2	3.9	6.8	8.8	7.3	7.1	5.9	5.6	5.6	2.0	5.1
	東海・北陸	(119)	48.7	30.3	28.6	18.5	10.1	14.3	6.7	11.8	10.9	10.1	8.4	4.2	3.4	4.2	3.4	2.5	2.5
	関西	(178)	47.8	38.8	21.3	16.3	13.5	11.8	5.1	7.9	5.6	3.9	6.7	8.4	3.9	5.6	5.1	1.1	4.5
	中国・四国	(57)	35.1	36.8	22.8	26.3	17.5	24.6	10.5	17.5	10.5	7.0	10.5	7.0	3.5	5.3	5.3	1.8	7.0
	九州・沖縄	(67)	38.8	26.9	19.4	22.4	20.9	13.4	13.4	7.5	14.9	6.0	4.5	4.5	3.0	1.5	1.5	7.5	

※サンプル数が30未満は参考値

※2021年全体で降順ソート

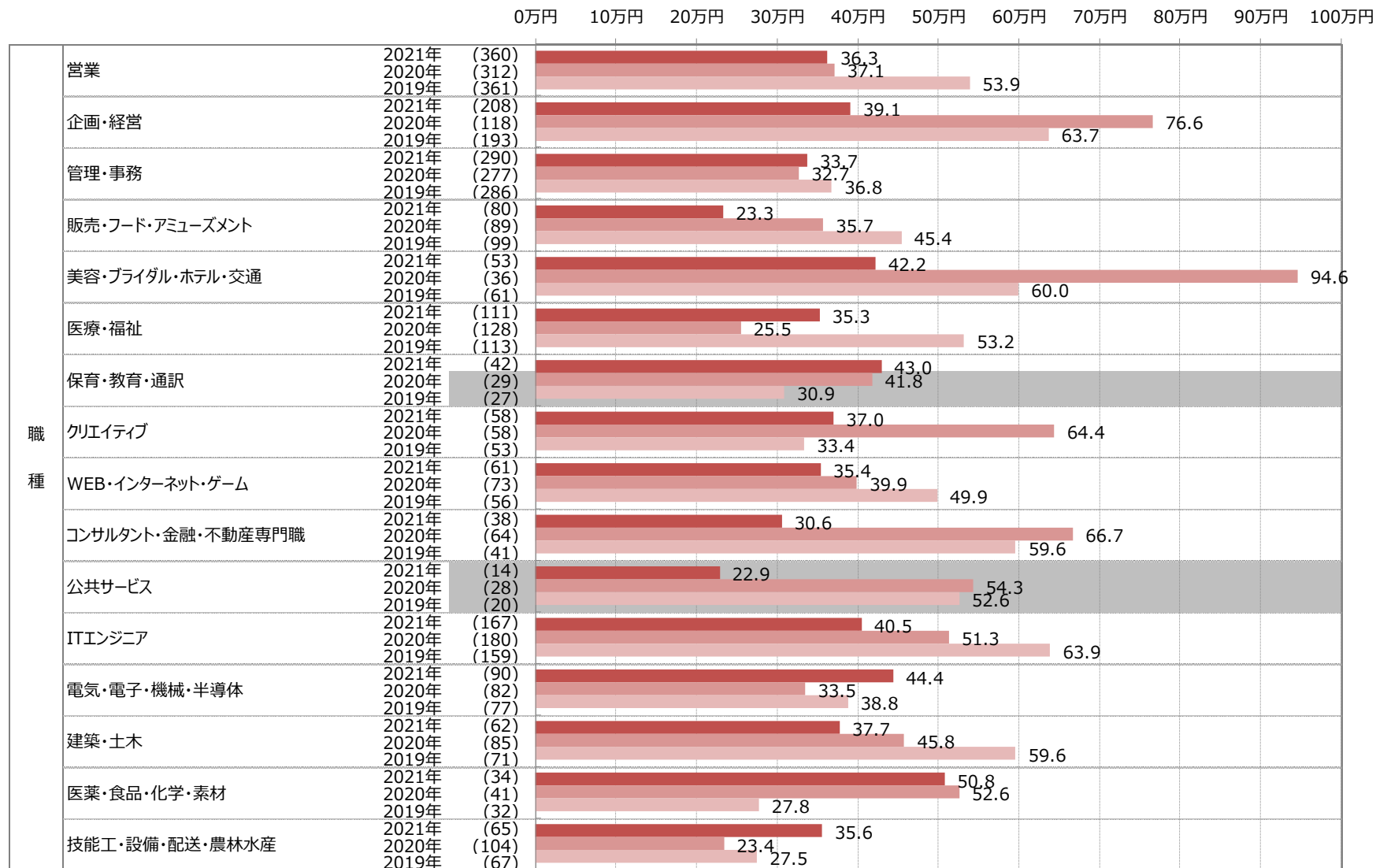
■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下

2-8. 職種ごとの採用者1人あたりの求人広告費（Q36）

- 採用者1人あたりの求人広告費は、「医薬・食品・科学・素材」が50.8万円と高く、「電気・電子・機械・半導体」44.4万円が続いた。今年は職種によって明らかに特出したものはない。

Q.職種ごとに、採用者1人あたりの求人広告費（転職サイト、折込求人紙、新聞の求人欄、フリーペーパーなど）をお答えください。

【ベース：2020年の求人広告に広告費をかけた職種がある。かつ、直近1年間の内定者のうち、実際に採用した数1人以上 ※不良回答を除いて集計】

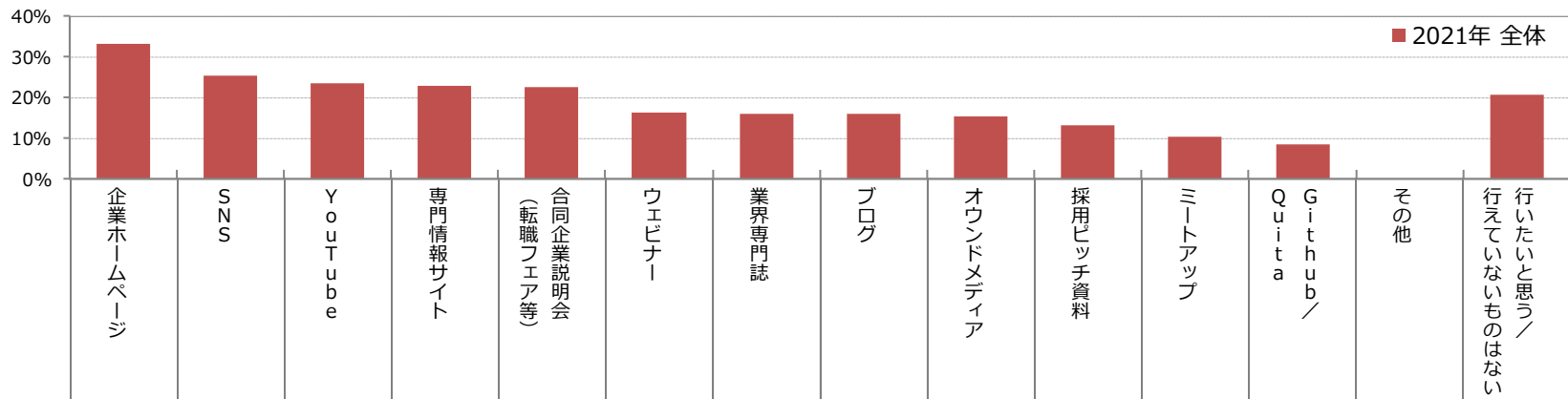


※サンプル数が30s未満は参考値

2-9. 今後行いたい会社PR・採用活動情報の発信手法 (Q37)

- 今後行いたい会社PR・採用活動情報の発信手法としては「企業ホームページ」が33%で最多となった。次いで「SNS」「YouTube」「専門情報サイト」「合同企業説明会」がほぼ横並びで挙げられた。

Q39.お勤めの会社で企業PRや、採用活動の情報発信の手法として、現在行いたいと思いつながら、行っていないツールやコンテンツをいくつかもお選びください。



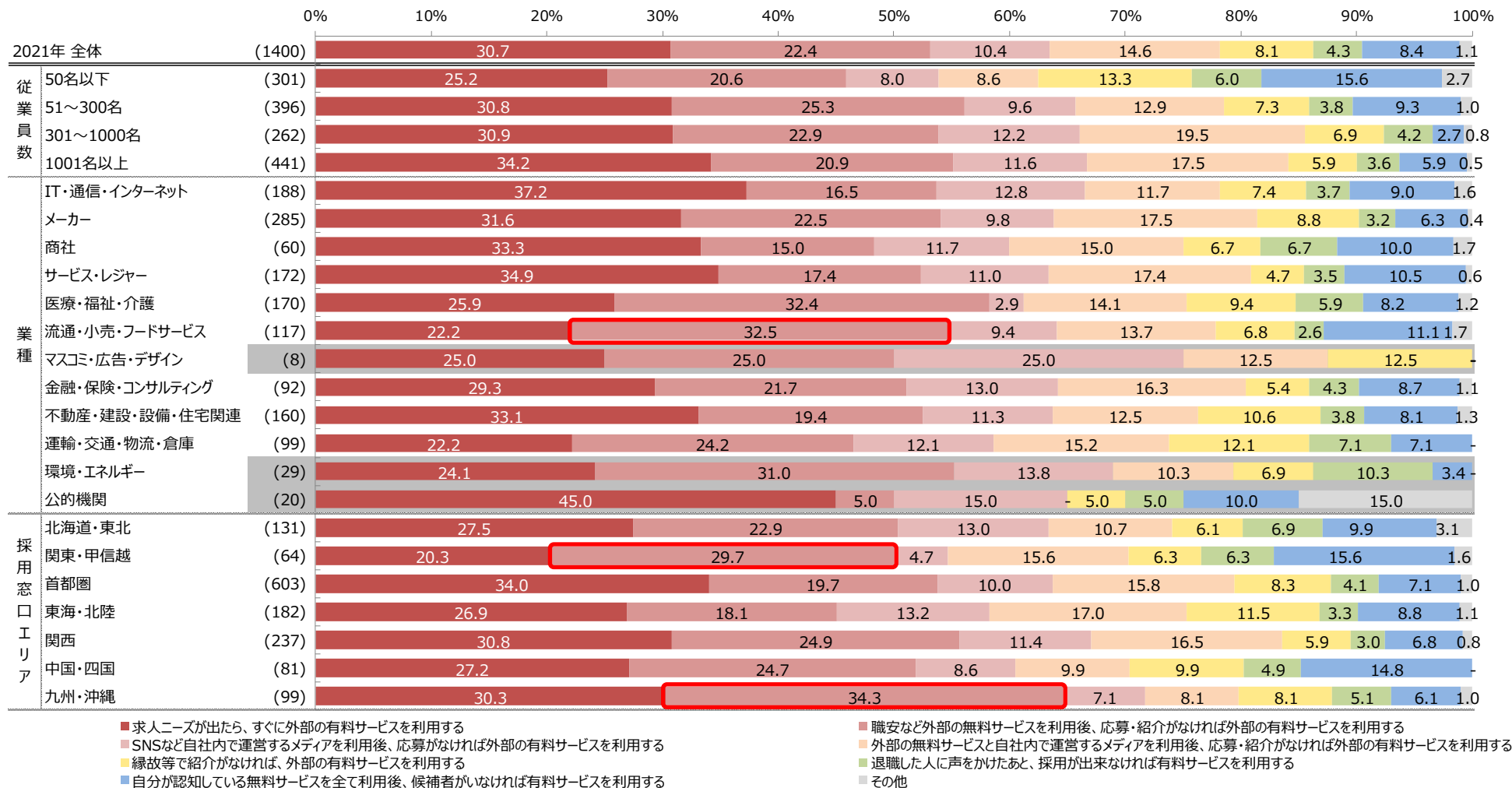
2021年 全体		(1400)	33.2	25.4	23.4	22.9	22.6	16.4	16.1	15.9	15.4	13.1	10.3	8.5	-	20.8	(%)
従業員数	50名以下	(301)	26.9	24.9	16.6	15.9	13.3	6.3	9.6	14.3	9.6	3.7	5.6	4.0	-	35.5	
	51～300名	(396)	31.1	22.5	23.0	22.2	21.2	16.7	16.7	14.9	12.9	13.1	9.8	8.8	-	19.2	
	301～1000名	(262)	34.4	26.3	24.0	24.4	29.4	18.7	17.9	18.3	19.8	18.7	11.1	7.6	-	14.5	
	1001名以上	(441)	38.8	27.7	28.1	27.4	26.1	21.8	18.8	16.6	18.8	16.1	13.4	11.8	-	15.9	
業種	IT・通信・インターネット	(188)	34.6	24.5	27.1	15.4	20.7	16.0	11.7	19.7	18.1	13.8	11.7	10.6	-	22.9	
	メーカー	(285)	38.2	25.3	25.6	27.0	23.5	16.8	23.9	15.1	18.6	17.9	13.3	10.9	-	11.6	
	商社	(60)	33.3	20.0	25.0	25.0	28.3	20.0	13.3	11.7	11.7	18.3	11.7	13.3	-	25.0	
	サービス・レジャー	(172)	27.9	30.8	19.8	23.8	18.0	18.0	13.4	15.1	8.7	8.7	8.7	7.0	-	25.0	
	医療・福祉・介護	(170)	30.6	23.5	21.2	23.5	21.2	13.5	15.3	14.1	12.4	9.4	8.2	4.7	-	23.5	
	流通・小売・フードサービス	(117)	29.9	26.5	18.8	23.1	25.6	12.8	12.8	16.2	16.2	15.4	9.4	9.4	-	27.4	
	マスコミ・広告・デザイン	(8)	25.0	37.5	37.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	-	37.5	
	金融・保険・コンサルティング	(92)	42.4	28.3	28.3	19.6	18.5	21.7	13.0	16.3	19.6	14.1	9.8	9.8	-	15.2	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(160)	31.3	23.1	20.0	25.0	21.9	16.9	18.1	16.3	14.4	13.1	6.3	6.3	-	21.3	
	運輸・交通・物流・倉庫	(99)	30.3	22.2	22.2	23.2	29.3	15.2	13.1	16.2	18.2	8.1	9.1	5.1	-	24.2	
	環境・エネルギー	(29)	34.5	27.6	24.1	17.2	24.1	17.2	24.1	17.2	13.8	6.9	20.7	13.8	-	20.7	
	公的機関	(20)	25.0	25.0	35.0	25.0	35.0	15.0	5.0	20.0	10.0	5.0	10.0	-	-	20.0	
採用窓口エリア	北海道・東北	(131)	26.7	29.0	22.9	24.4	22.1	12.2	14.5	14.5	17.6	12.2	10.7	9.2	-	18.3	
	関東・甲信越	(64)	23.4	21.9	10.9	20.3	18.8	9.4	20.3	12.5	7.8	14.1	6.3	9.4	-	21.9	
	首都圏	(603)	33.8	22.6	22.7	21.4	22.1	18.7	15.1	15.9	15.9	14.4	11.4	8.5	-	21.7	
	東海・北陸	(182)	34.6	29.7	24.7	26.9	29.1	13.7	15.4	16.5	16.5	13.7	8.2	9.3	-	16.5	
	関西	(237)	36.7	27.0	24.1	22.4	22.8	16.9	21.9	14.8	16.9	10.5	11.0	10.1	-	21.9	
	中国・四国	(81)	42.0	30.9	32.1	21.0	18.5	23.5	11.1	19.8	12.3	9.9	8.6	2.5	-	14.8	
	九州・沖縄	(99)	27.3	24.2	26.3	28.3	20.2	11.1	13.1	19.2	11.1	13.1	9.1	6.1	-	26.3	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

2-10. 有料の求人サービスを利用するタイミング (Q38)

- 有料の求人サービスを利用するタイミングとしては、「求人ニーズが出たら、すぐに外部の有料サービスを利用する」が最も多く30.7%となった。次いで「外部の無料サービスを利用後、応募・紹介がなければ外部の有料サービスを利用する」が22.4%になった。
- 「外部の無料サービスを利用後、応募・紹介がなければ外部の有料サービスを利用する」が最も高いのは、業種別で『流通・小売・フードサービス』、採用窓口エリアで『関東・甲信越』『九州・沖縄』となった。

Q.お勤めの会社で中途採用を行う際に、転職サイトや人材紹介など外部の有料求人サービスや手法を用いて採用活動をするタイミングとして、最もあてはまるものをひとつだけお選びください



Appendix

エリア	内訳
北海道・東北	北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
関東・甲信越	茨城県、群馬県、栃木県、新潟県、山梨県、長野県
首都圏	東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
東海・北陸	富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
関西	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

IT・通信・インターネット
ソフトウェア・情報処理 インターネット関連 ゲーム関連 通信関連

メーカー
機械・電気・電子
総合電機 コンピューター機器 家電・AV機器 ゲーム・アミューズメント製品 精密機器 通信機器 半導体・電子・電気機器 医療用機器・医療関連 輸送用機器（自動車含む） 重電・産業用電気機器 プラント・エンジニアリング その他電気・電子関連

メーカー
素材
鉱業・金属製品・鉄鋼 非鉄金属 ガラス・化学・石油 紙・パルプ 繊維 窯業・セラミック ゴム セメント

メーカー
生活関連
食品 化粧品・医薬品 日用品・雑貨 玩具 繊維・アパレル スポーツ・レジャー用品（メーカー） 文具・事務機器関連 宝飾品・貴金属

商社
総合商社 専門商社

サービス
アウトソーシング 教育 冠婚葬祭 セキュリティ ビル管理・メンテナンス エステティック・美容・理容 フィットネスクラブ 人材派遣・人材紹介 サービス（その他）

レジャー
レジャーサービス・アミューズメント ホテル・旅館 旅行・観光

医療・福祉・介護
医療・福祉・介護サービス

流通・小売
百貨店 流通・チェーンストア コンビニエンスストア ドラッグストア・調剤薬局 ホームセンター 専門店（総合） 専門店（食品関連） 専門店（自動車関連） 専門店（カメラ・OA関連） 専門店（電気機器関連） 専門店（書籍・音楽関連） 専門店（メガネ・貴金属） 専門店（ファッション・服飾関連） 専門店（スポーツ用品） 専門店（インテリア関連） 専門店（その他小売） 通信販売・ネット販売

フードサービス
フードビジネス（総合） フードビジネス（洋食） フードビジネス（ファストフード） フードビジネス（アジア系） フードビジネス（和食）

マスコミ・広告・デザイン
放送・映像・音響 新聞・出版・印刷 広告 ディスプレイ・空間デザイン・イベント アート・芸能関連

金融・保険
金融総合グループ 外資系金融 政府系・系統金融機関 銀行 外資系銀行 信用組合・信用金庫・労働金庫 信託銀行 投資信託委託・投資顧問 証券・投資銀行 商品取引 ベンチャーキャピタル 事業者金融・消費者金融 クレジット・信販 リース・レンタル 生命保険・損害保険 共済 その他金融

コンサルティング
シンクタンク・マーケティング・調査 専門コンサルタント 個人事務所（士業）

不動産・建設・設備
建設コンサルタント 建設・土木 設計 設備工事 リフォーム・内装工事 不動産

住宅関連メーカー
住宅・建材・エクステリア インテリア・住宅関連

運輸・交通・物流・倉庫
海運・鉄道・空輸・陸運 物流・倉庫

環境・エネルギー
環境・リサイクル 環境関連設備 電力・ガス・エネルギー

公的機関
警察・消防・自衛隊 官公庁 公益・特殊・独立行政法人 生活協同組合 農業協同組合（JA金融機関含む） 農林・水産

94