

# 中途採用・転職総括レポート（2023年版）

2023年4月更新

雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

転職者の動向

第3部

雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

転職者の動向

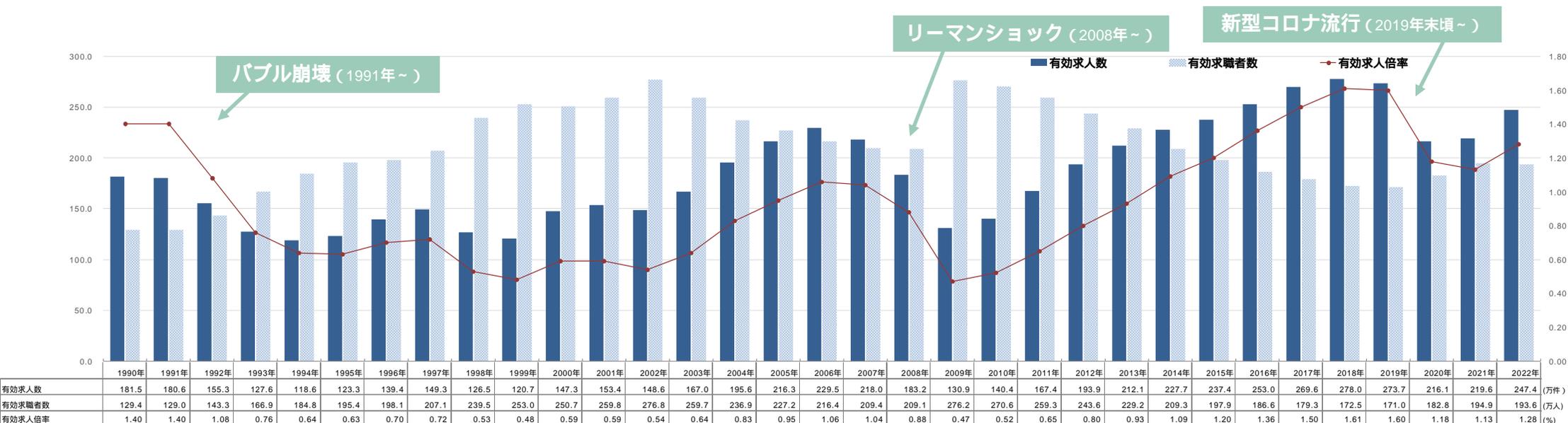
第3部

# 有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率の推移

2022年の有効求人倍率は1.28倍（前年比0.15ptプラス）。  
前年と比べ求人数が大きく増加し、有効求人倍率も上昇した。

- ・新型コロナの流行の有効求人倍率への影響は、バブル崩壊後やリーマンショック後と比較すると少ないものの、2019年から3年連続で低下していた。
- ・2022年は経済の回復に伴い、求人数が増加したことで有効求人倍率も上昇に転じた。

有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率 推移

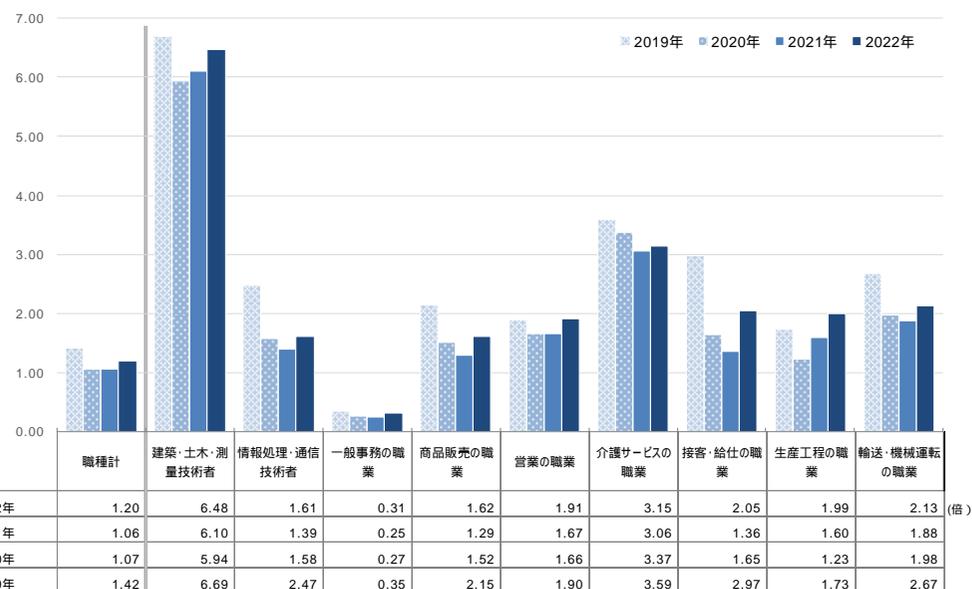


# 職種別・都道府県別有効求人倍率

多くの職種で有効求人倍率が増加。「建築・土木・測量技術者」は特に高く、6.48倍。都道府県別で最も有効求人倍率が高かったのは「福井県」。

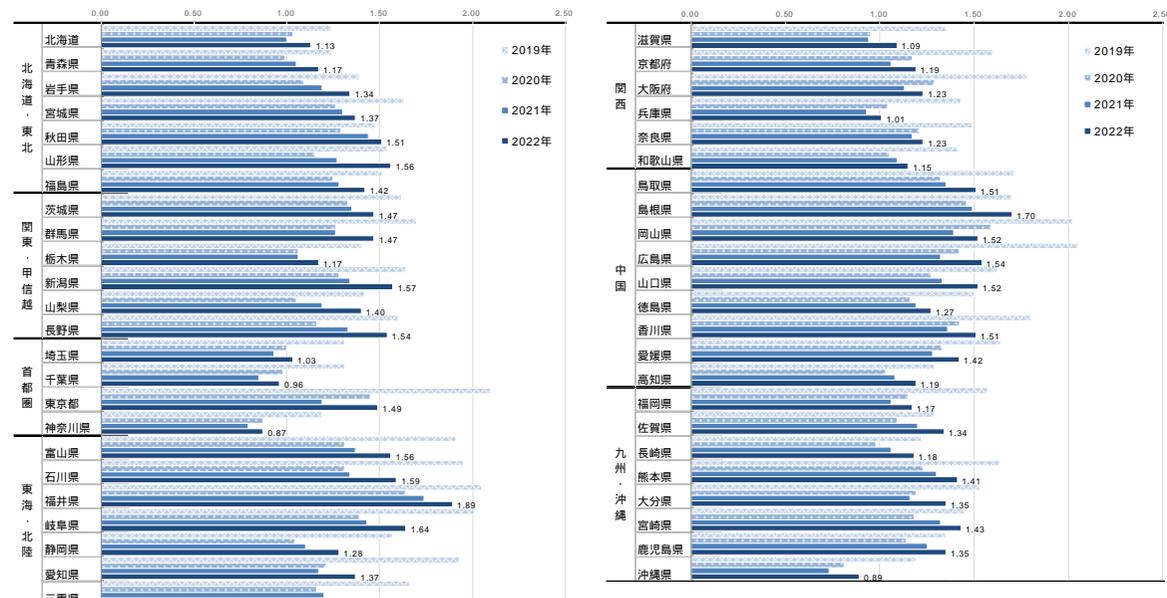
- ・「建設・土木・測量技術者」は最も有効求人倍率が高く6.48倍、次いで「介護サービスの職業」が3.15倍となった。
- ・職業別有効求人倍率では「一般事務の職業」が1を割っており、求職者数が求人数を上回っていた。
- ・コロナ禍で低下していた「接客・給仕の職業」は増加に転じ、2.05倍となった。
- ・都道府県別有効求人倍率で最も高かったのは「福井県」1.89倍、次いで島根県1.70倍と、エリアによっても採用難度が異なる。

職業別 有効求人倍率



出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 職業別労働市場関係指標 常用（除パート）実数

都道府県別 有効求人倍率

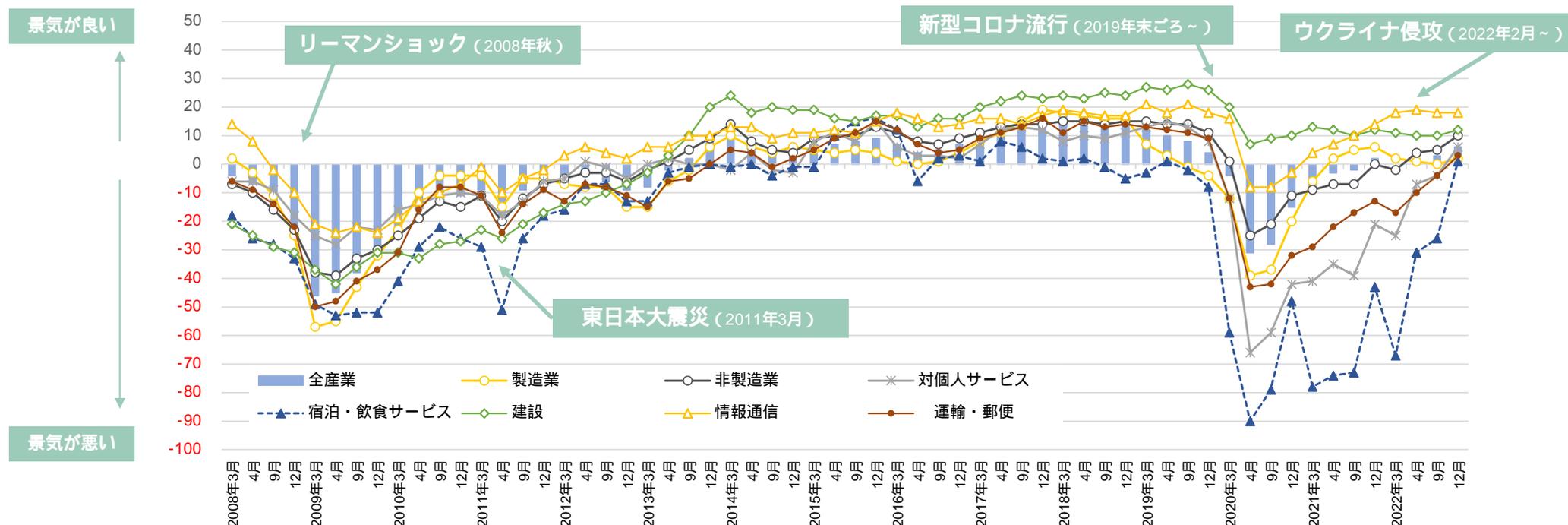


出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 都道府県（受理地）有効求人倍率（パートタイム含む実数）

業況感は製造業は概ね横ばい、非製造業は小幅に改善。  
大きく低下していた「宿泊・飲食サービス」等も回復傾向。

- ・22年12月の景況感は非製造業を中心に小幅に改善。製造業は、原料コスト高やIT関連の調整圧力の影響を受けつつも、供給制約の影響緩和や価格転嫁の進展などから概ね横ばいの動きとなった。非製造業は、感染抑制と経済活動の両立が進展し、価格転嫁も進む中で、改善を続けた。（日本銀行「経済・物価情勢の展望2023年1月」）
- ・コロナ禍で大きく低下していた「対個人サービス」「宿泊・飲食サービス」の景況感もプラスに転じている。

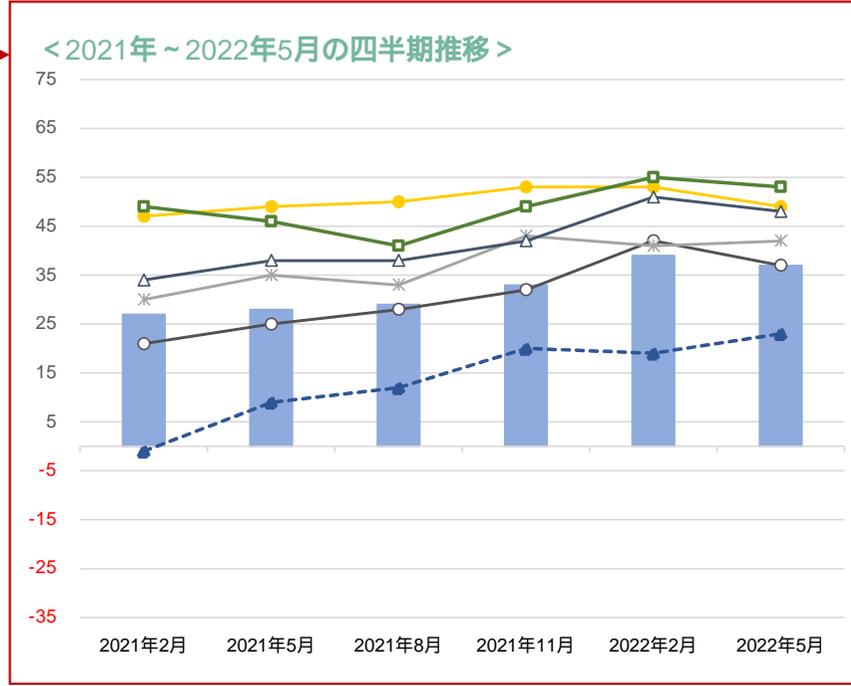
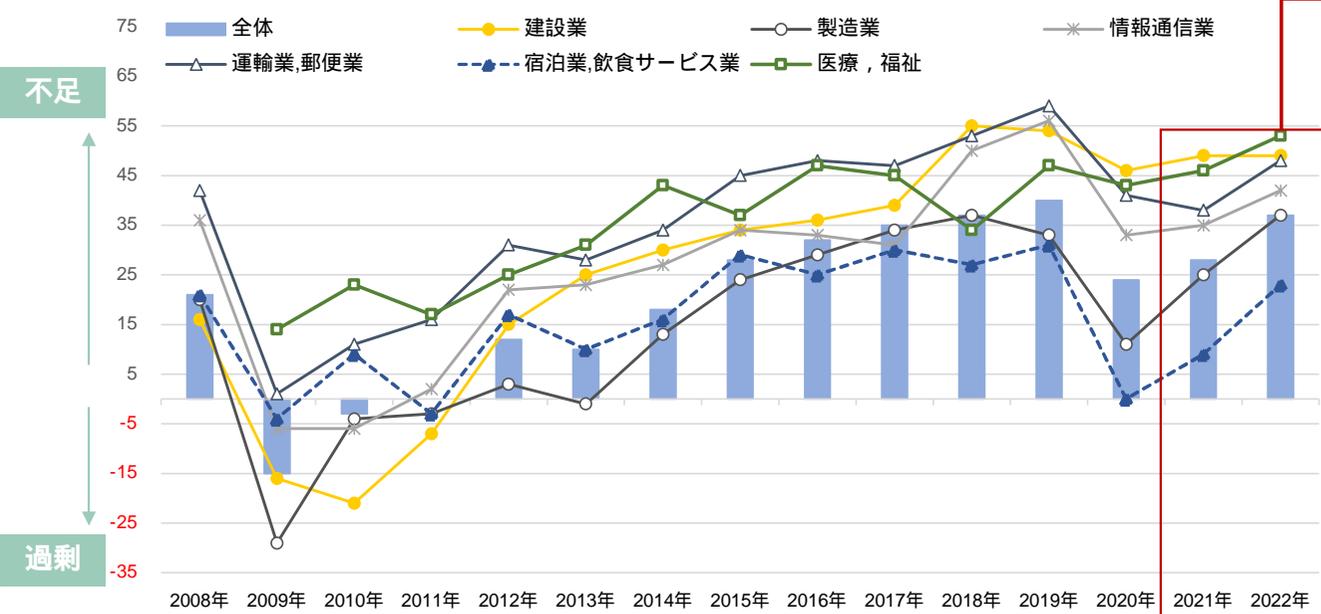
日銀短観 業況判断D.I. 実績 業種別（「景気が良い」-「景気が悪い」）



## 正社員の不足感はほぼコロナ前と同等の水準に。

- ・2021年5月以降は業種問わず「人材不足」の状態に推移している。2022年2月のウクライナ侵攻の影響からか5月は製造業でやや下降したが、不足感は変わらず、2022年は人材不足が加速した年といえるだろう。
- ・業種別で見ると特に「医療、福祉」「建設業」「運輸業、郵便業」「情報通信業」で人材不足の傾向が強い。

労働者の過不足判断D.I.（「不足」-「過剰」）-正社員等 5月時点の年推移



雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

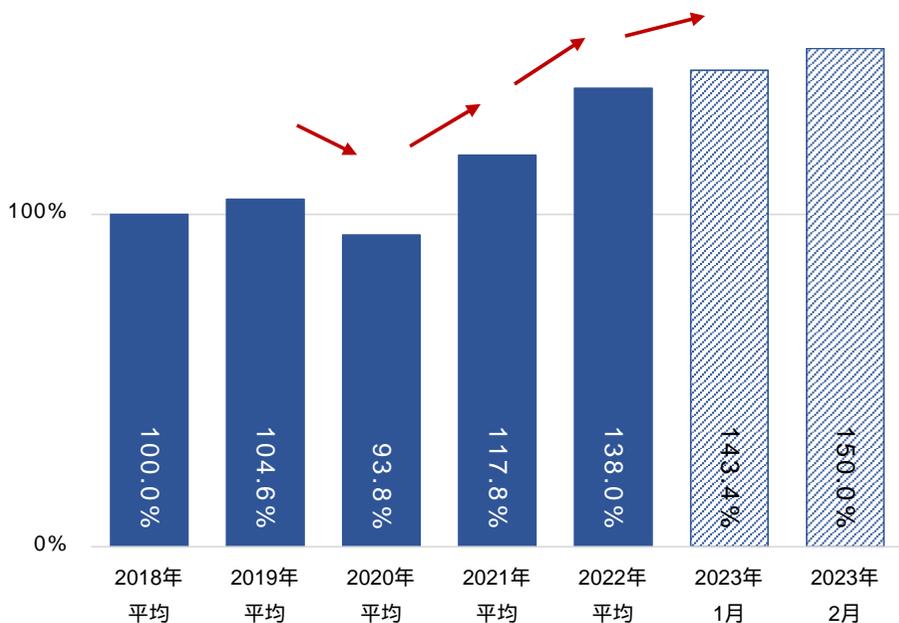
転職者の動向

第3部

2022年の求人掲載数は前年を上回り、企業の正社員採用活動はさらに活発に実施されていた。採用数は「前年より増えた」が約4割。「IT・通信・インターネット」「メーカー」で「増えた」が高め。

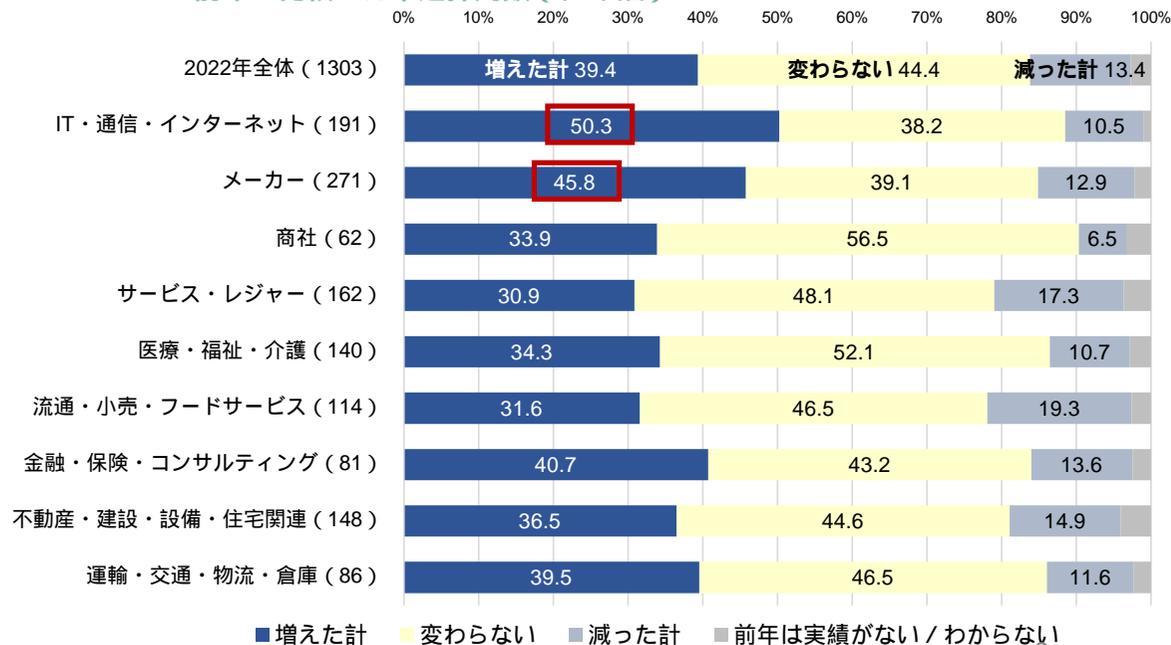
- ・マイナビ転職の2022年の求人数平均はコロナ前の2018年平均比で138.0%、2023年以降も140～150%の水準で推移している。
- ・前年と比較した中途採用数は「変わらない」が最も高かったものの、「増えた計」が39.4%と、「減った計」を26pt上回った。
- ・業種別にみると、「増えた計」割合は「IT・通信・インターネット」が50.3%、「メーカー」が45.8%と特に高かった。
- ・業種により差はあるものの、2022年は企業による正社員の採用活動がさらに活発に行われていたことがうかがえる。

マイナビ転職 掲載求人数推移（2018年平均を100%とした）



出典：マイナビ「正社員求人の掲載数・応募数推移レポート」

前年と比較した中途採用数（単一回答）



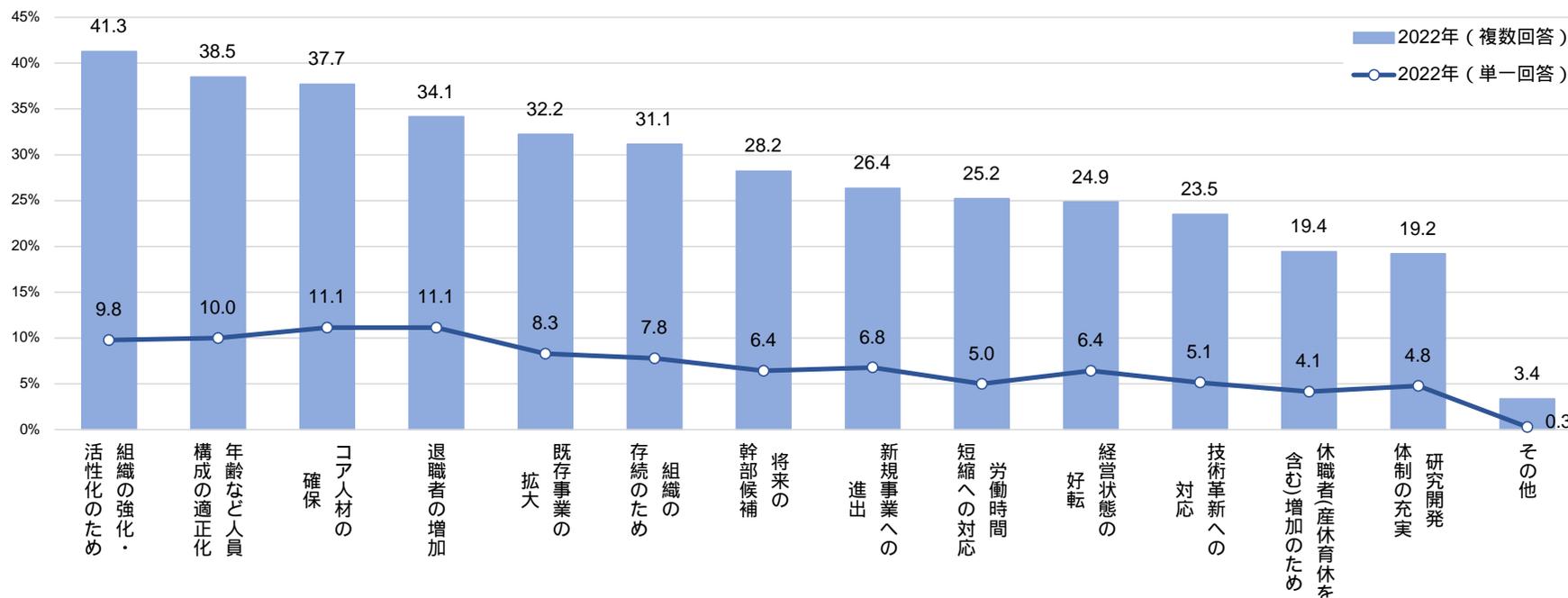
出典：マイナビ「中途使用状況調査2023年版（2022年実績）」

「組織の強化・活性化のため」「年齢など人員構成の適性化」など、今後を見据えた採用活動が行われていた。

- ・企業の中途採用活動実施理由（複数回答）で最も多く挙げられたのは「組織の強化・活性化のため」、次いで「年齢など人員構成の適性化」となった。
- ・「退職者の増加」など、喫緊の課題解決を目的とした中途採用とともに、多くの企業で今後を見据えた上での採用活動が実施されていたようだ。

中途採用実施の理由

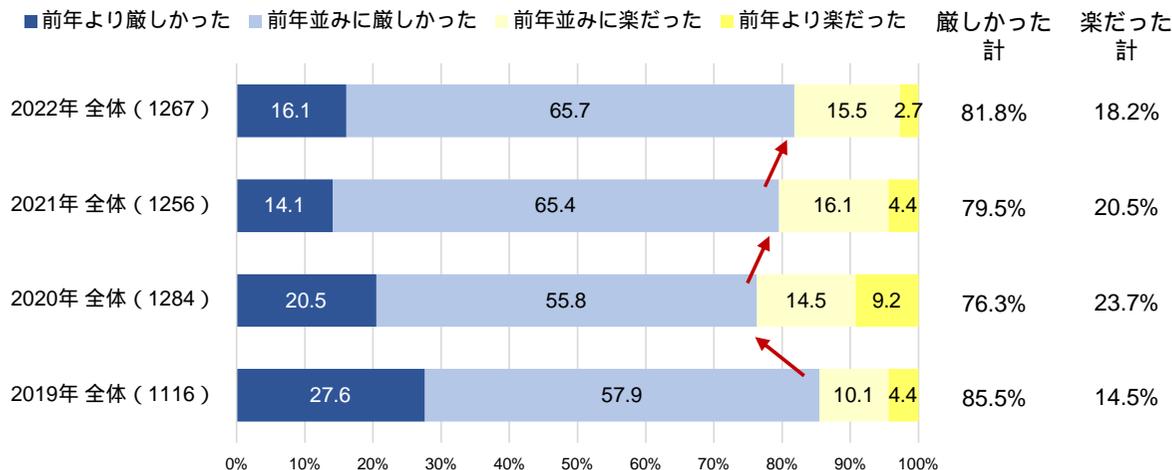
n=1400



2022年の中途採用、「厳しかった計」は81.8%と、前年から引き続き増加傾向。  
 厳しかった理由は「求職者の質が低かった」がトップ。

- ・前年と比較した中途採用の印象は、「厳しかった計」が81.8%となった。2020年はコロナの影響で「厳しかった」の割合は減少したが、採用活動を行う企業が増加したことで厳しさはコロナ前の水準に近付いてきたようだ。
- ・厳しかったと感じた理由として最も多く挙げられたのが「求職者の質が悪かった」であった。一方、楽だったと感じた理由として最も多く挙げられたのも「求職者の質が高かった」となっており、応募者の能力が中途採用の印象に大きく影響していることがうかがえる。

### 中途採用の印象（単一回答）



### 厳しかった理由（複数回答） n=1,036

1. 求職者の質が低かった：60.2%
2. 母集団が確保できなかった：33.9%
3. マンパワーが不足していた：28.3%
4. 採用費用を削減した：27.7%
5. 辞退が増加した：8.9%

### 楽だった理由（複数回答） n=231

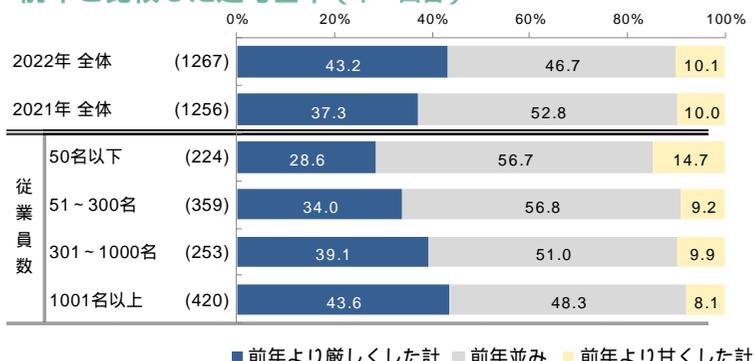
1. 求職者の質が高かった：53.7%
2. 採用費用を増加した：32.5%
3. 母集団が確保できた：22.9%
4. マンパワーが充実していた：22.1%
5. 辞退が減少した：15.2%

中途採用の選考基準は経験者・未経験者採用ともに前年比で「厳しくした」が増加。従業員規模が大きい企業ほど、経験者採用を厳しくした傾向が見られた。

- ・ 中途採用の選考基準は経験者、未経験者採用ともに「前年より甘くした計」を「前年より厳しくした計」が上回った。経験者採用においては従業員規模の大きい会社ほど、「前年より厳しくした」が高くなった。
- ・ 厳しくした選考基準として、経験者採用では「職務経験」が、未経験者採用では「コミュニケーション力（傾聴力や自己発信力）」がそれぞれ最も高くなった。

## 経験者採用

前年と比較した選考基準（単一回答）



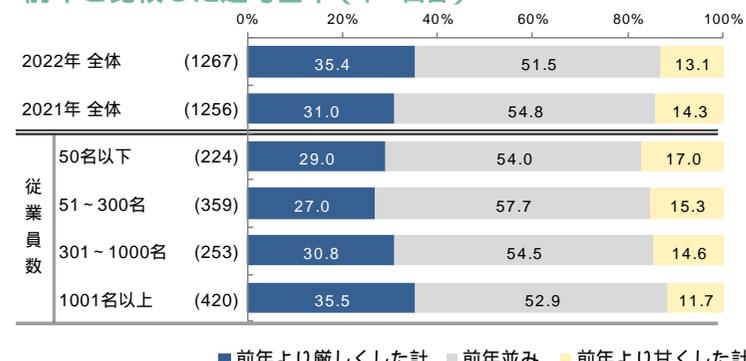
■ 前年より厳しくした計 ■ 前年並み ■ 前年より甘くした計

厳しくした選考基準の項目上位（複数回答） n=547

1. 職務経験：38.2%
1. コミュニケーション力（傾聴力や自己発信力）：37.5%
3. 仕事に対する考え方：37.3%
4. ポテンシャル：32.9%
5. 転職理由：31.4%

## 未経験者採用

前年と比較した選考基準（単一回答）



■ 前年より厳しくした計 ■ 前年並み ■ 前年より甘くした計

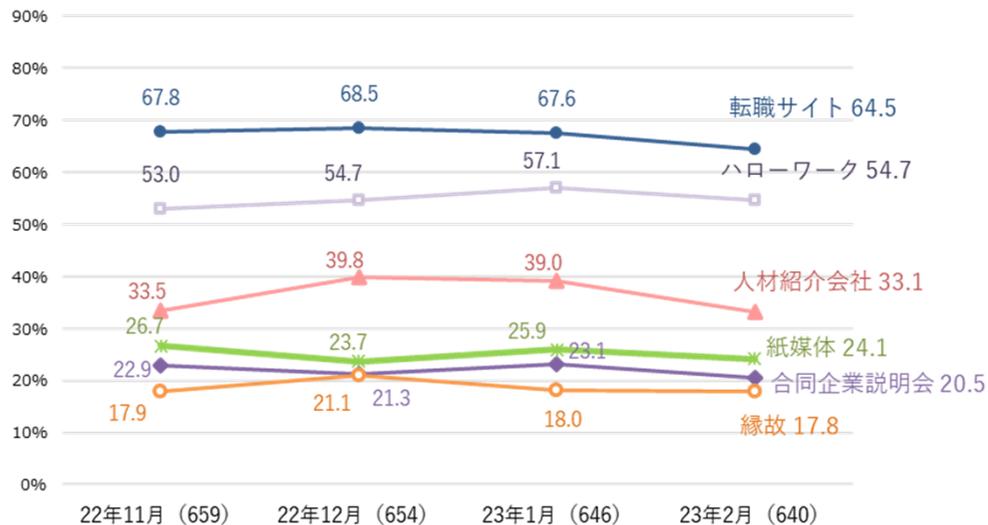
厳しくした選考基準の項目上位（複数回答） n=449

1. コミュニケーション力（傾聴力や自己発信力）：34.7%
2. 職務経験：33.9%
2. 仕事に対する考え方：33.9%
4. ポテンシャル：31.4%
5. 転職理由：28.3%

## 中途採用活動時に利用した手法は「転職サイト」がトップ。

・企業が中途採用活動時に利用した手法は、“採用実績があるから”“使い勝手がよいから”等の理由から「転職サイト」が最も多く利用されていた。次いで「ハローワーク」「人材紹介会社」となった。

● 中途採用活動時に利用した手法（複数回答）



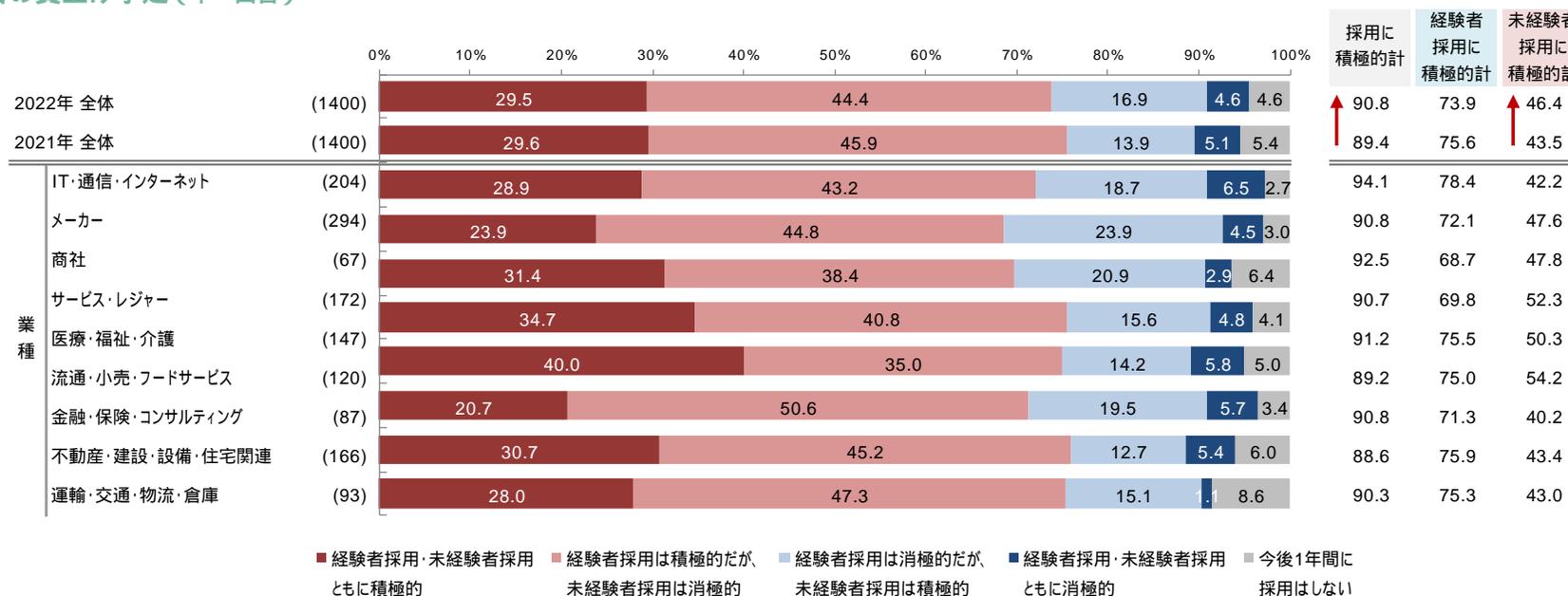
「転職サイト」を最も利用した理由（複数回答） n=273



## 企業の中途採用活動はさらに活発化。 未経験者採用にも力を入れ始める企業も徐々に増える見通し。

- ・ 今後の中途採用の見通しは、「経験者採用に積極的計」が73.6%。「未経験者採用に積極的計」は46.5%と、前年より2.9pt増加。企業の多くは引き続き経験者採用に積極的だが、未経験者採用にも力を入れ始める様子がうかがえる。
- ・ 業種別で見ると、「経験者採用に積極的計」は「IT・通信・インターネット」で最も高く、「未経験者採用に積極的計」は「流通・小売・フードサービス」で最も高くなった。

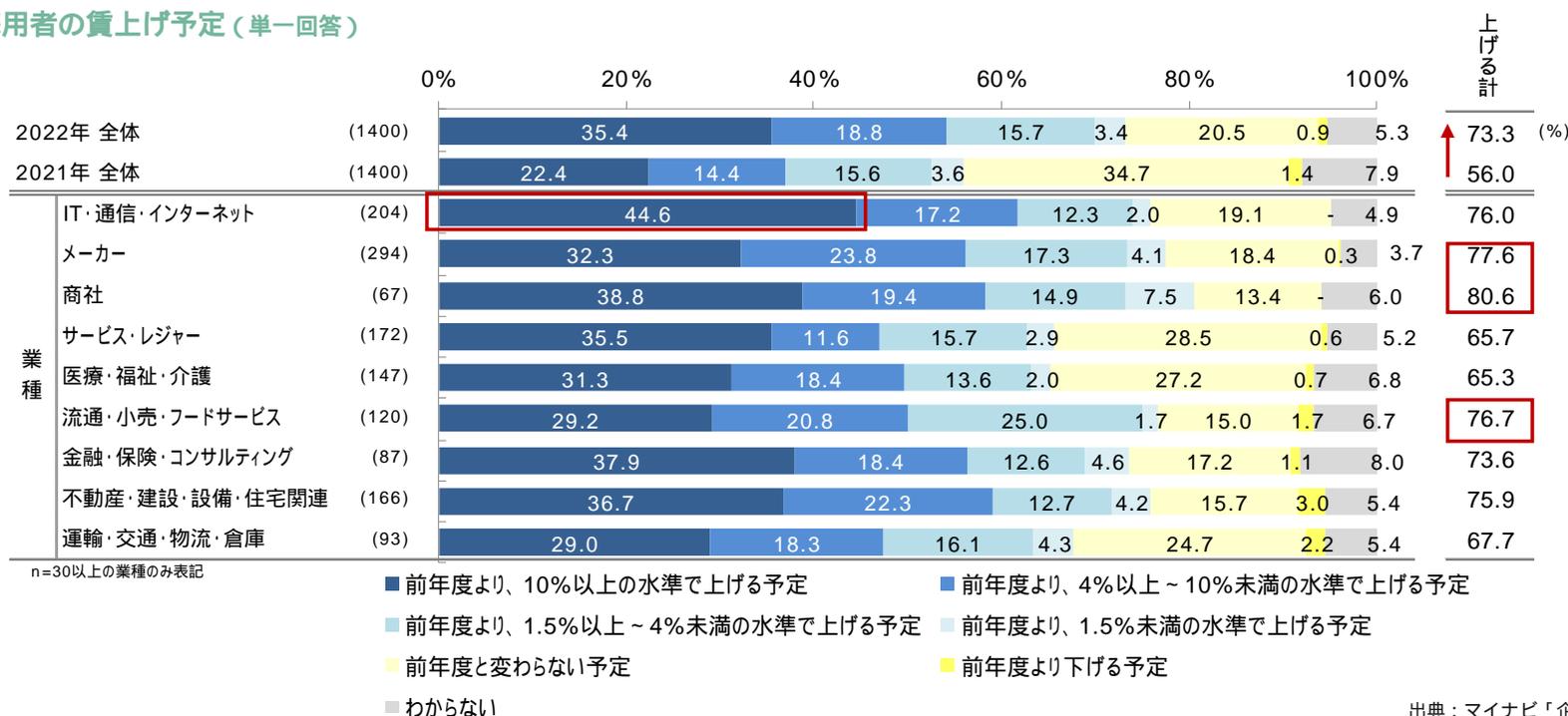
### 新規採用者の賃上げ予定（単一回答）



## 中途採用者の賃金を上げる企業は7割以上。前年比で17.3ptの増加となった。

- ・賃上げの水準は「前年度より、10%以上の水準で上げる予定」が35.4%（前年比：+13.3pt）で最も高く、賃上げを行う予定の企業においては、前年より高水準での賃上げを検討している。
- ・業種別で見ると、「商社」が最も「上げる予定」の割合が高く、次いで「メーカー」「流通・小売・フードサービス」と続いた。また、「IT・通信・インターネット」では「前年より、10%以上の水準で上げる予定」が高めで、大幅な賃上げを予定している企業が多いことがうかがえる。

### 中途新規採用者の賃上げ予定（単一回答）



雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

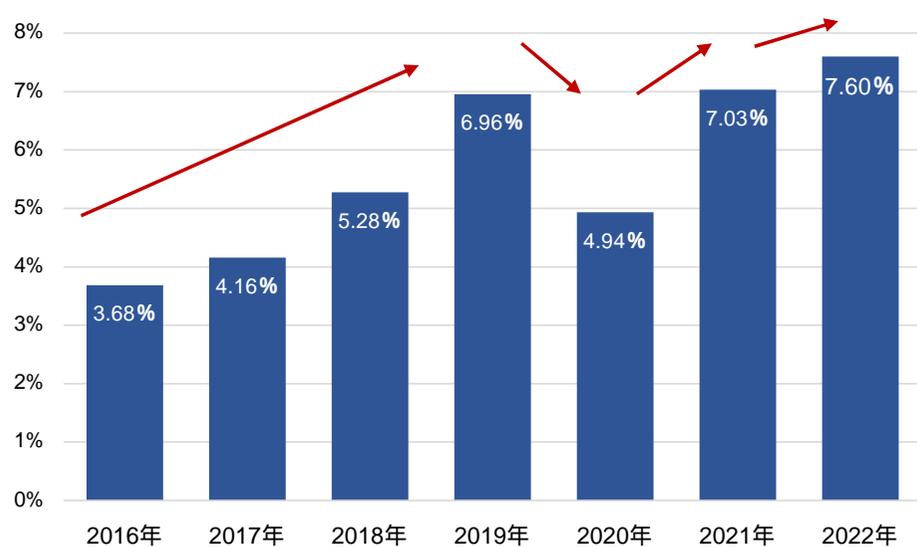
転職者の動向

第3部

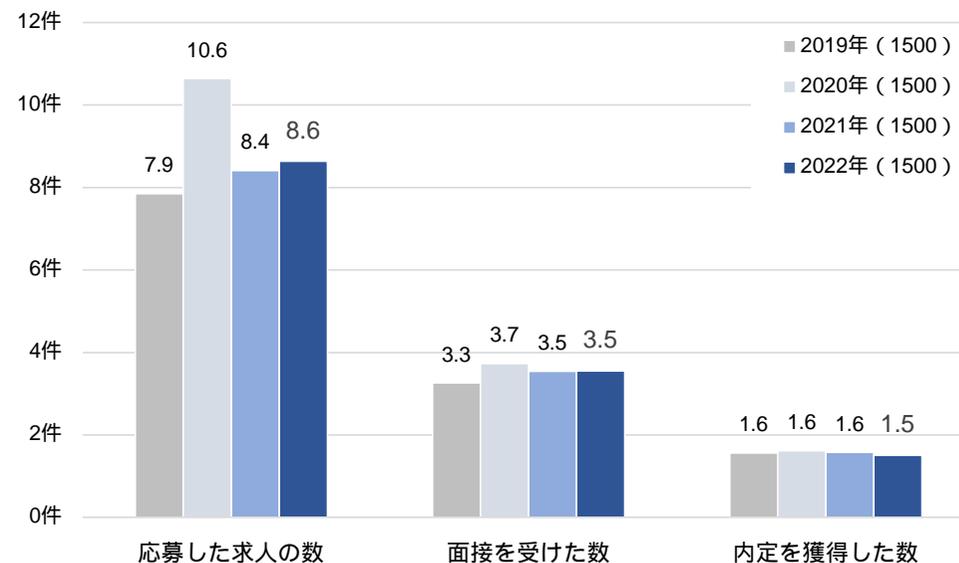
2022年の正社員の転職率は、2016年以降最も高い水準。  
企業の採用意欲増加を背景に、応募数・面接数、内定数はいずれもコロナ前の水準に。

- ・正社員の転職率は前年をさらに上回り7.6%と、転職活動が積極的に行われていた様子がうかがえる。
- ・2020年はコロナの影響で企業の採用活動が縮小し、転職者は多くの求人に募集しないと面接や内定に繋がらなかったが、2021年に企業の採用意欲が回復したことで、前年より少ない応募での面接・内定に進めるようになった。2022年も2021年同様の傾向が見られる。

正社員の転職率（20-50代）



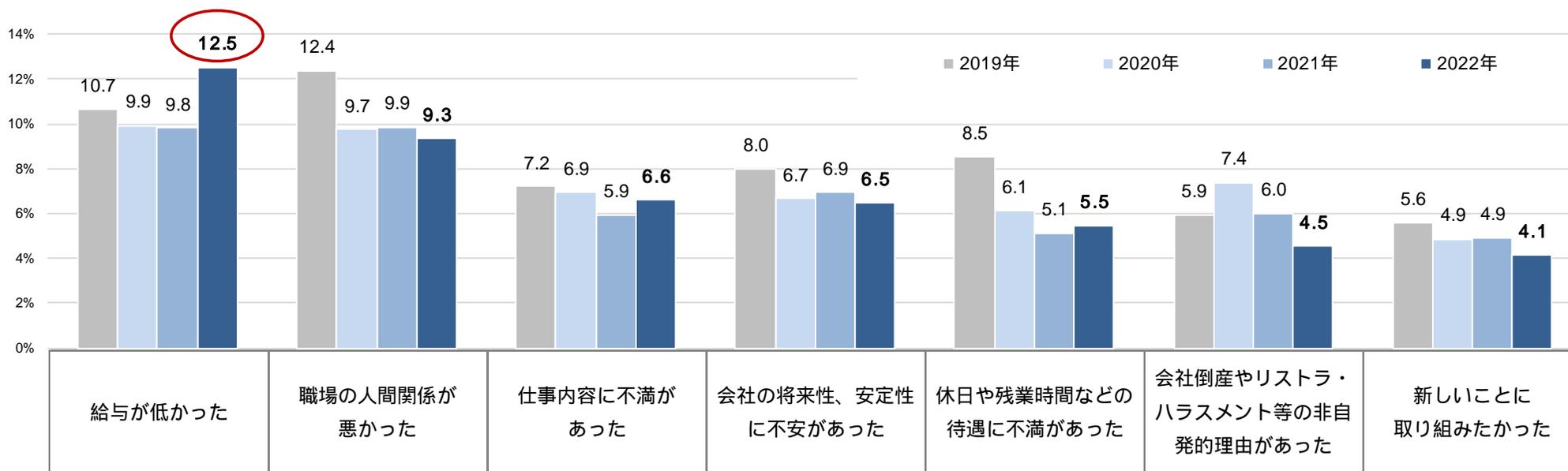
転職者の活動実績（平均件数）



転職活動を始めた理由のトップは「給与が低かった」。  
物価上昇により給与への不満が高まったことが要因か。

・転職活動を始めた理由は、「給与が低かった」「職場の人間関係が悪かった」「仕事内容に不満があった」「会社の将来性、安定性に不安があった」「休日や残業時間などの待遇に不満があった」の順。上位項目は2019年以降同様だが、「給与が低かった」は2021年から上昇し、初めてのトップとなった。物価上昇により現状の給与への不満が高まったことが要因として考えられる。

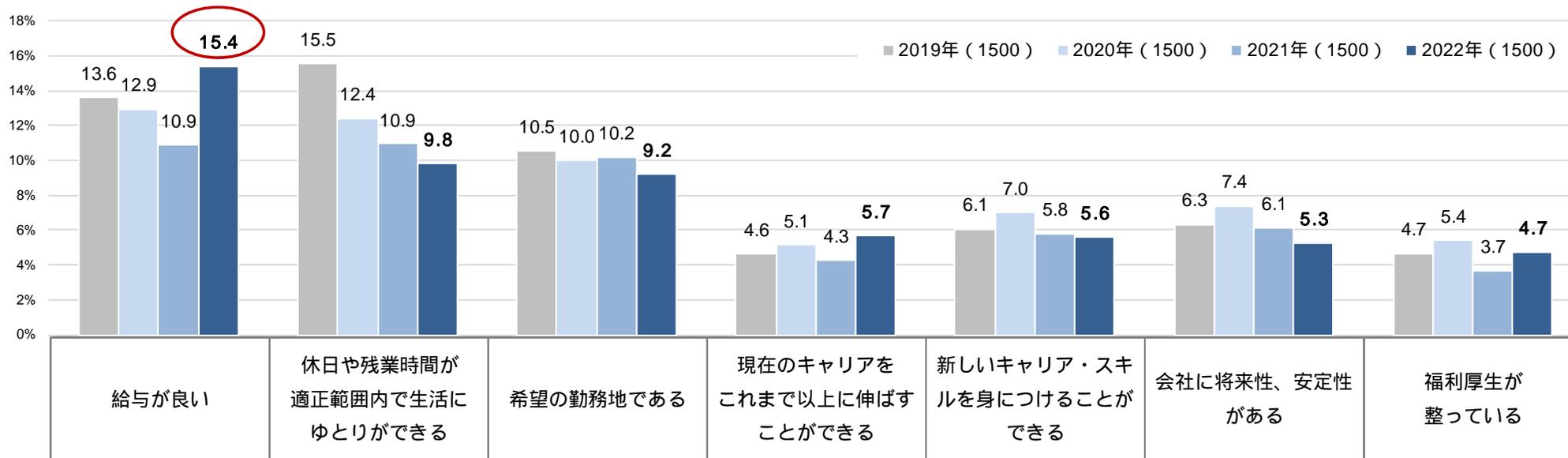
転職活動を始めた理由（単一回答）



入社を決めた理由は「給与が良い」が前年より4.5pt増加しトップに。

- ・入社を決めた理由（単一回答）で最も多くあげられたのは「給与が良い」となった。前項の転職活動を始めた理由でも「給与」がトップとなっており、2022年は給与を理由に転職活動や転職を決意した人が増えたようだ。
- ・次いで「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」「希望の勤務地である」となった。

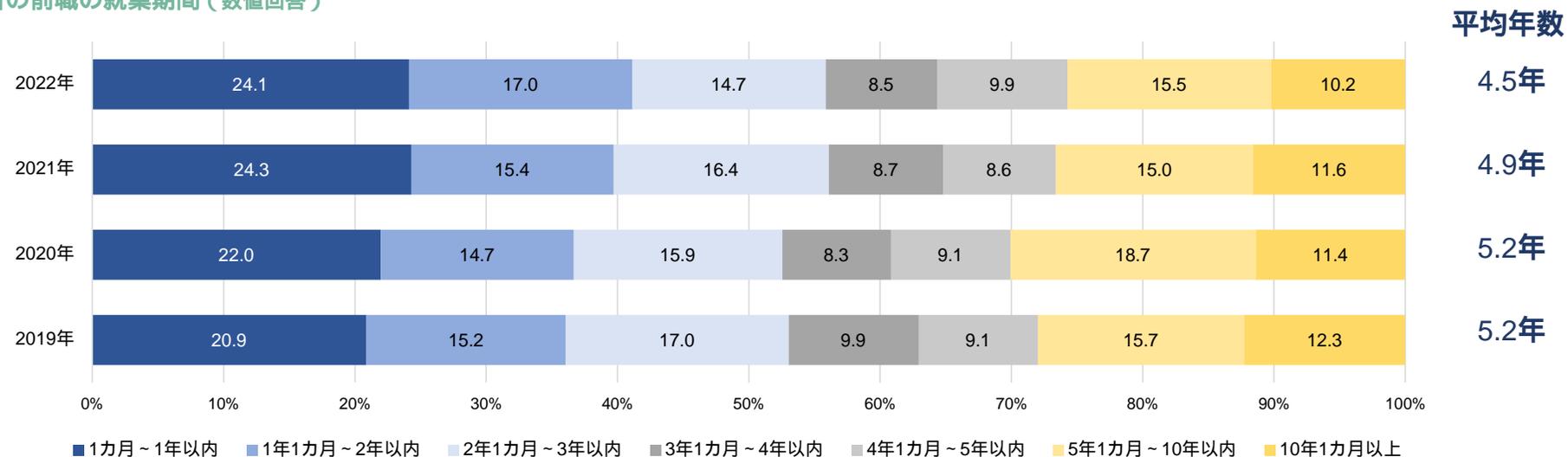
入社を決めた理由上位（単一回答）



**転職者の前職の就業期間は年々短期化。  
20代は男女ともに3年未満で転職している。**

- ・ 転職者の前職の就業期間平均は4.5年と、2019年・2020年と比較すると1年弱短くなっており、転職という行動がより身近になりつつある様子がうかがえる。
- ・ 性年代別で見ると、20代男性の平均は2.6年、20代女性は2.7年と、男女ともに3年未満で転職している。

転職者の前職の就業期間（数値回答）



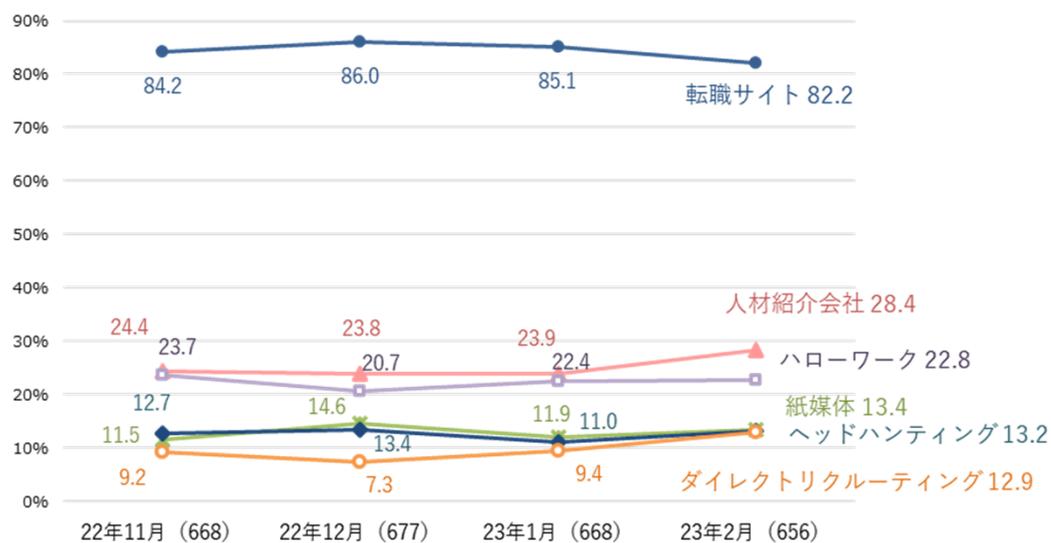
< 性年代別 前職の就業期間平均 >

20代男性：2.6年      30代男性：4.4年      40代男性：6.6年      50代男性：8.5年  
 20代女性：2.7年      30代女性：4.3年      40代女性：5.7年      50代女性：5.8年

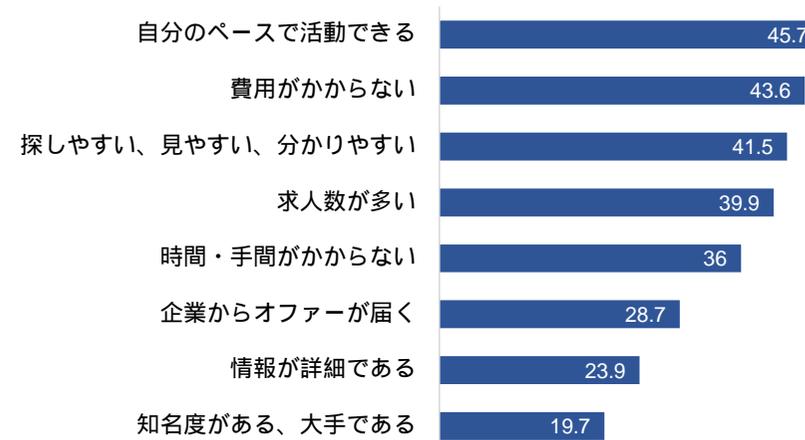
転職活動時に利用した手法は「転職サイト」がトップ。  
 「費用がかからない」「自分のペースで活動できる」等の理由から、約9割が利用していた。

- ・ 求職者が転職活動時に利用した手法は「転職サイト」が最も高かった。次いで「人材紹介会社」「ハローワーク」となった。
- ・ 転職サイトはを利用した理由は、「費用がかからない」「自分のペースで活動できる」「求人数が多い」等があげられた。

求職者が転職活動時に利用した手法（複数回答）



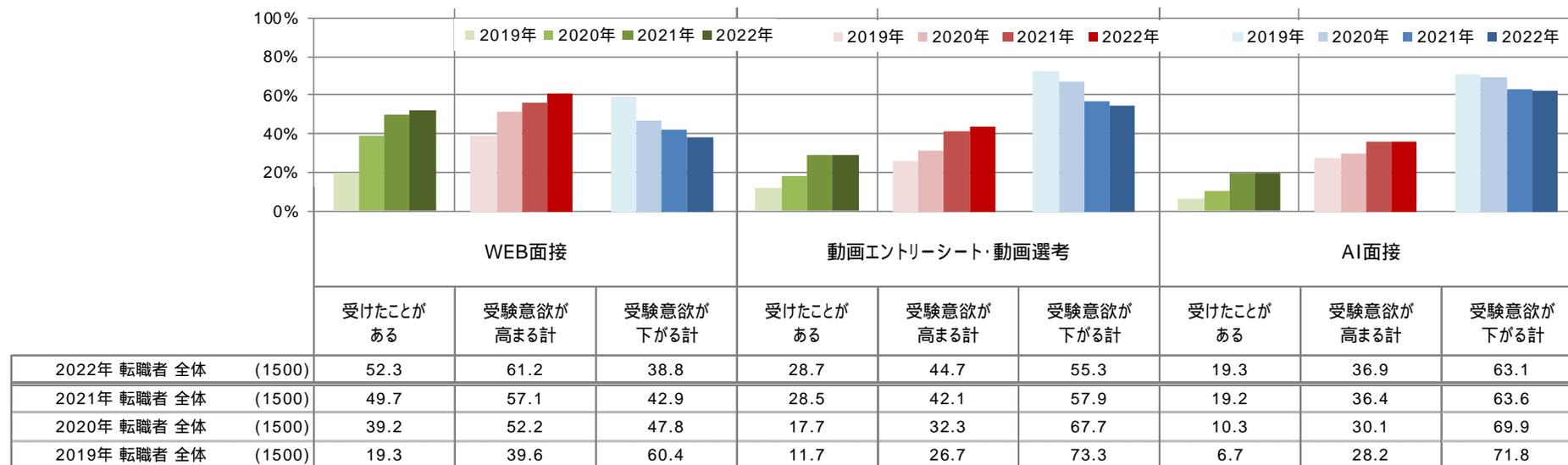
「転職サイト」を最も利用した理由上位（複数回答） n=408



## 新しい面接・選考手法（WEB面接 / 動画エントリーシート・動画選考 / AI面接）の経験率は年々上昇。

- ・「WEB面接」を受けたことがある割合は52.3%で、転職者の過半数がWEB面接の経験者であるとわかった。また「受験意欲が高まる」とした割合が61.2%で前年より4.1pt増加。選考手法として定着し、前向きに捉えられていると考えられる。
- ・「動画エントリーシート」「AI面接」についても、を受けたことがある割合が若干ではあるが増加している。求職者の意欲への影響をみると、まだ「受験意欲が下がる」割合の方が高いものの、「受験意欲が高まる」のスコアは2019年から増加傾向にある。

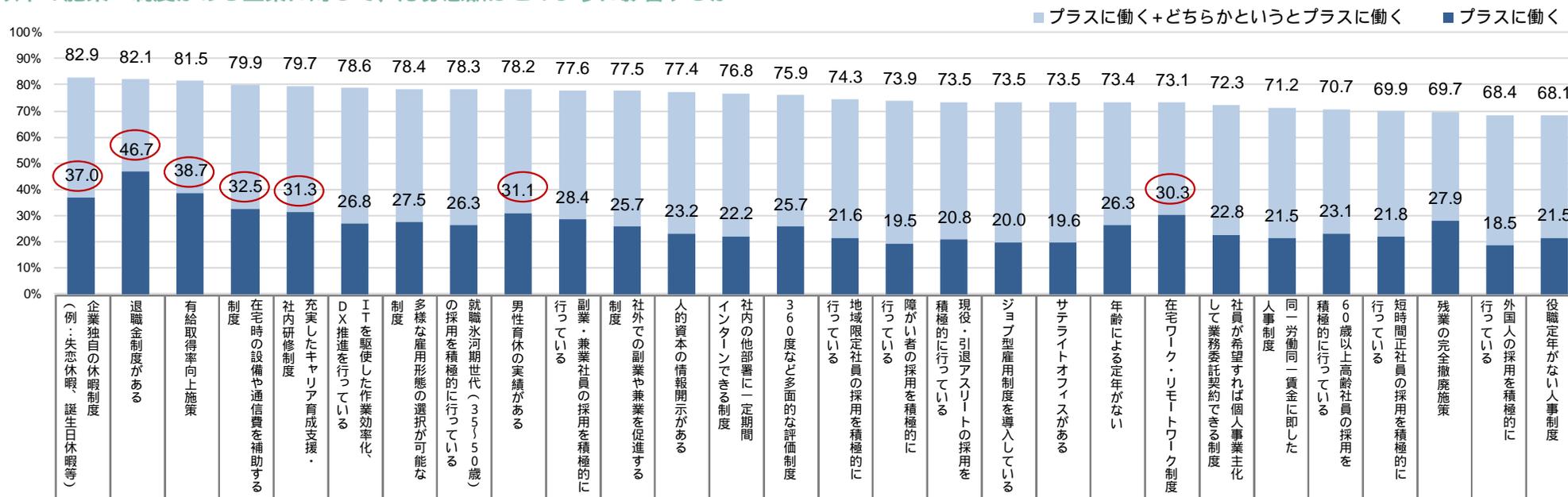
### 各面接・選考手法の受験経験と実施企業への受験意欲への影響



お金・休暇に関する施策・制度は求職者の応募意欲にプラスに働きやすい。  
在宅時の補助やキャリア支援、男性育休実績なども。

- ・『プラスに働く+どちらかというプラスに働く』では「企業独自の休暇制度」「退職金制度がある」「有給取得向上施策」が8割を超えた。
- ・『プラスに働く』では「退職金制度がある」が最も高く、次いで「有給取得向上施策」、「企業独自の休暇制度」となっており、お金や休暇に関する施策・制度は応募意欲に明確にプラスに働くと考えられているようだ。「在宅時の設備や通信費を補助する制度」「充実したキャリア育成支援・社内研修制度」「男性育休の実績がある」「在宅ワーク・リモートワーク制度」も3割を超えており、応募意欲への影響がありそうだ。

以下の施策・制度がある企業に対して、応募意欲はどのように影響するか n=1500



## 企業



- 2022年の求人数はコロナ前を大きく上回って推移。前年よりさらに活発な採用活動が行われていた。
- 採用活動を実施する企業が増えたことで、中途採用の印象は「厳しかった」と感じた割合は前年より増加。
- 「退職者の増加」等の喫緊の課題解決の中途採用に加え、「組織の強化・活性化」「年齢など人員構成の適化」等の今後を見据えた採用活動が多く行われていた。
- 2023年以降の中途採用は、さらに活発化する予定。未経験者にも力を入れ始める企業も増加する見通し。
- 中途採用の賃金をあげる企業は7割以上。優秀な人材を獲得するための賃上げする企業がさらに増加するだろう。

## 転職者



- 2022年の正社員の転職率はコロナ前を上回り、調査開始以来最も高い水準に。コロナの影響を受けた2020年と比較し、企業の採用活動が活発化したことで、少ない活動量で転職できていた。
- 転職活動を始めた理由トップは「給与が低かった」。入社を決めた理由トップも「給与が良い」となっており、物価高の上昇を受け給与を理由に転職活動や転職を決意した人が増えたようだ。
- 転職者の前職の就業期間は年々短縮化、転職がより身近な行動に。今後は企業の採用意欲の高まりの影響も受け、若年層・優秀人材層を中心に、より転職が活発化する見通し。