

中途採用・転職総括レポート（2022年版）

2022年6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

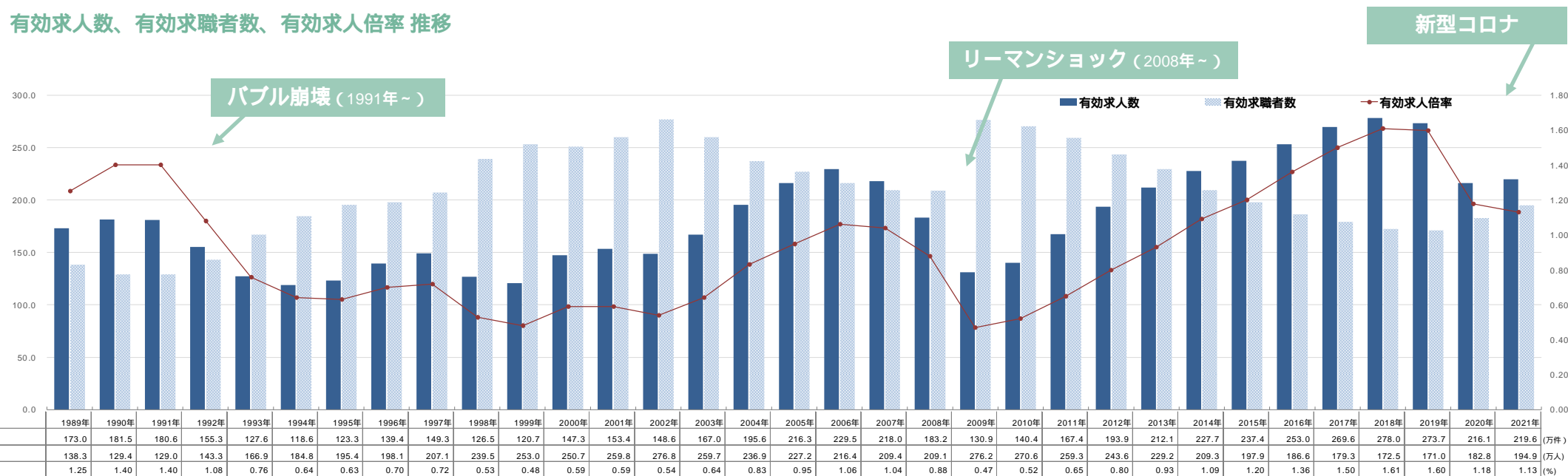
第3部

有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率の推移

2021年の有効求人倍率は1.13倍（前年比0.05ptマイナス）。
前年と比べ求人数は増加したものの、求職者数も増加したため、有効求人倍率は低下傾向となった。

- ・有効求人倍率は3年連続低下となったが、バブル崩壊後やリーマンショック後と比較し有効求人倍率への影響は少なく、1.0倍を割ることなく推移した。
- ・前年と比べ、感染リスクへの不安が軽減されたことや社会経済活動の回復への期待などから、求職活動を活発化させる求職者の動きが見られたようだ（厚生労働省「雇用情勢の概況等」より）。

有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率 推移

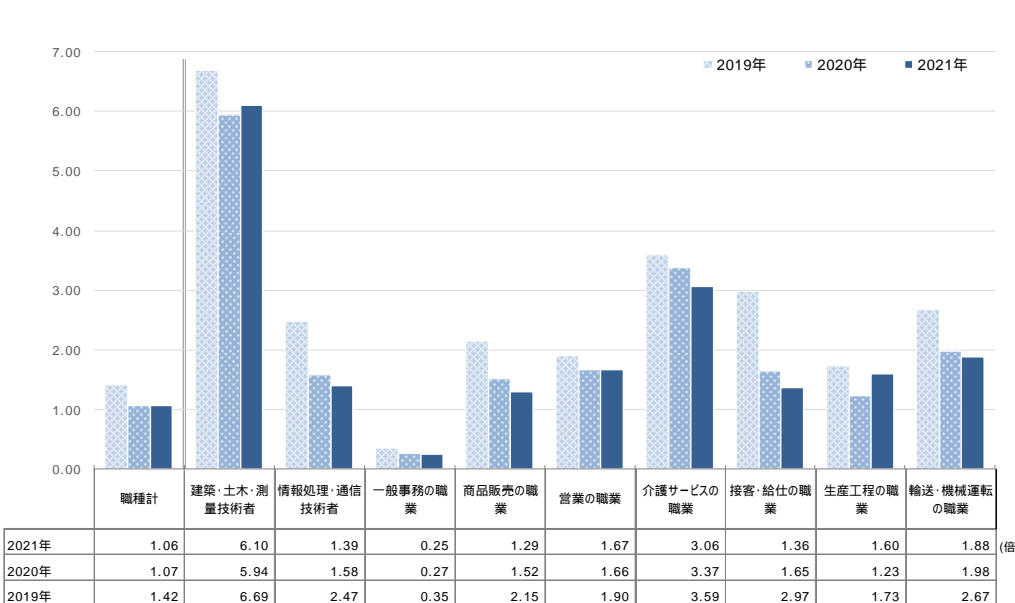


職種別・都道府県別有効求人倍率

「建築・土木・測量技術者」「介護サービスの職業」等、コロナ禍でも有効求人倍率が高い職業も。都道府県別で最も有効求人倍率が高かったのは「福井県」。

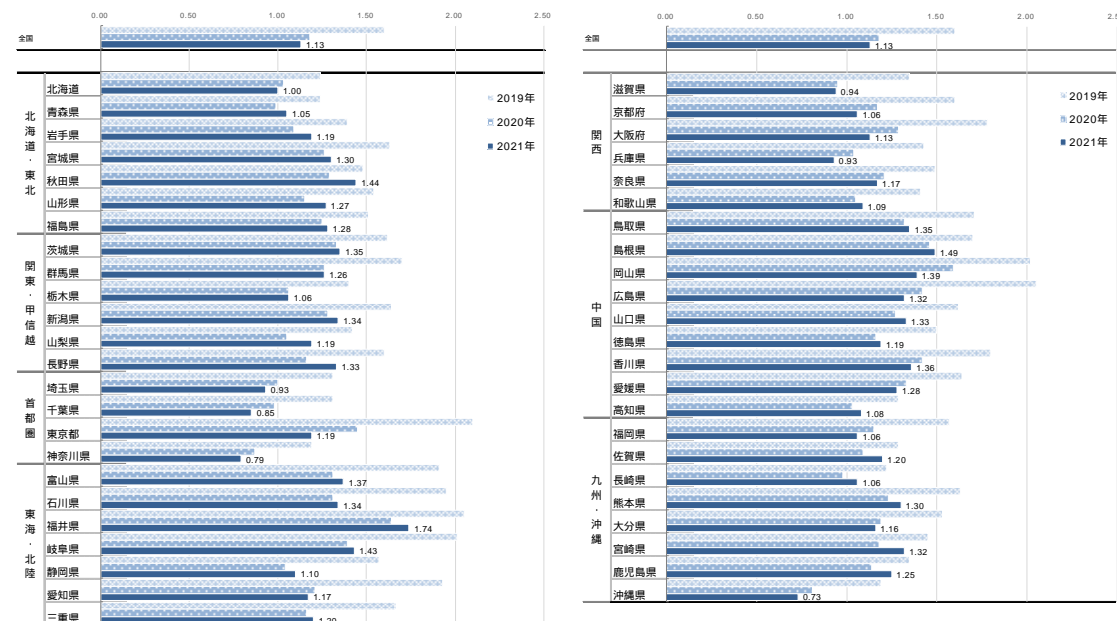
- ・職業別有効求人倍率では「一般事務の職業」が1を割っており、求職者数が求人数を上回っていた。
- ・「接客・給仕の職業」は特に、前年から引き続きコロナの影響を受け低下していた。
- ・都道府県別有効求人倍率で最も高かったのは「福井県」1.74倍、次いで島根県1.49倍と、エリアによっても採用難度が異なる。

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

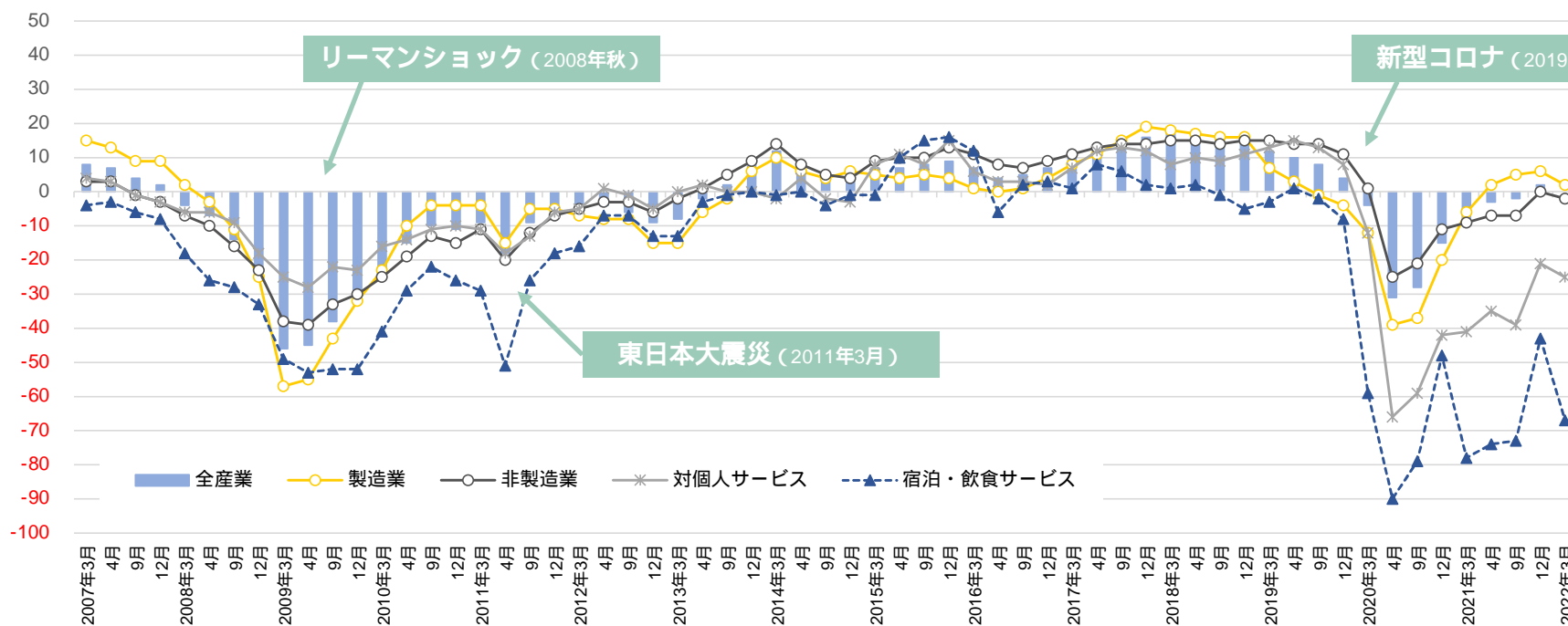


出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 都道府県（受理地）有効求人倍率パートタイム含む実数

コロナ禍における景況感は業種によって差があり、全体では回復傾向。

- ・「宿泊・飲食サービス」は感染状況次第で景況感に動き生じているが、製造業を中心に全体では回復傾向にある。
- ・コロナ禍では「対個人サービス」「宿泊・飲食サービス」が低下した。これまでも世界的な金融危機や災害時に景気が大きく後退することがあったが、コロナ禍の影響は業種が限定的である点が特徴だといえる。

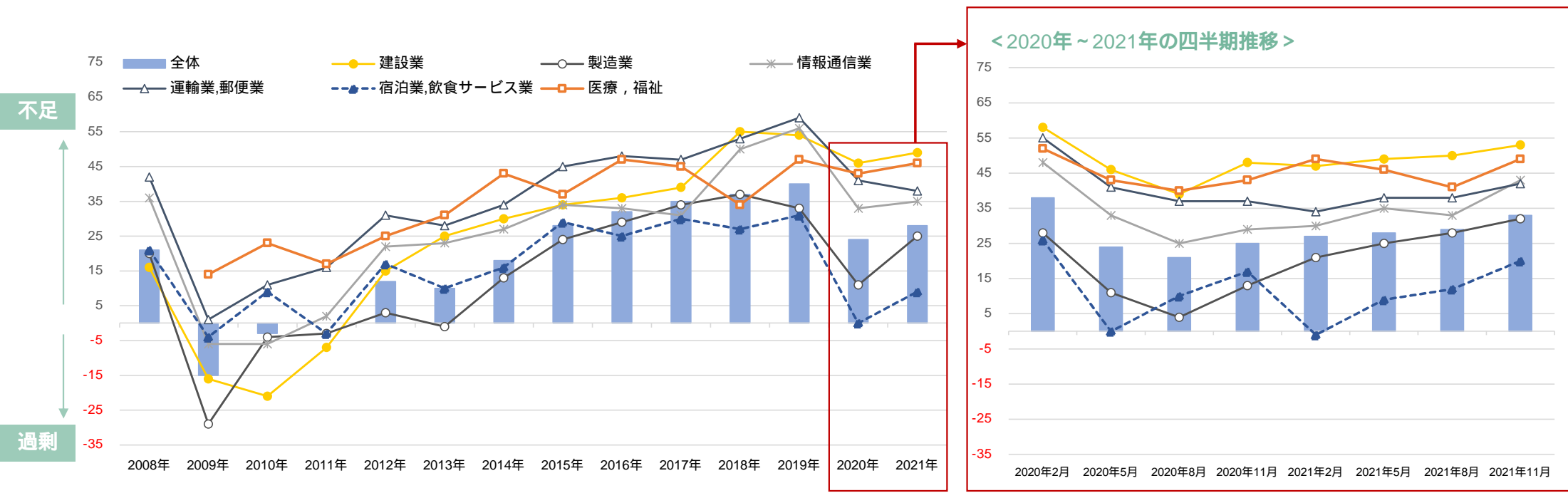
日銀短観 業況判断D.I. 実績 業種別（「景気が良い」-「景気が悪い」）



正社員はコロナ禍でも「人手不足」な状態。

・個別の企業によって状況は当然異なるが、2021年における正社員の過不足判断をみるといずれの業種も不足感が高くなっており、特に「建設業」「医療、福祉」「運輸業、郵便業」「情報通信業」でその傾向が強い。

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

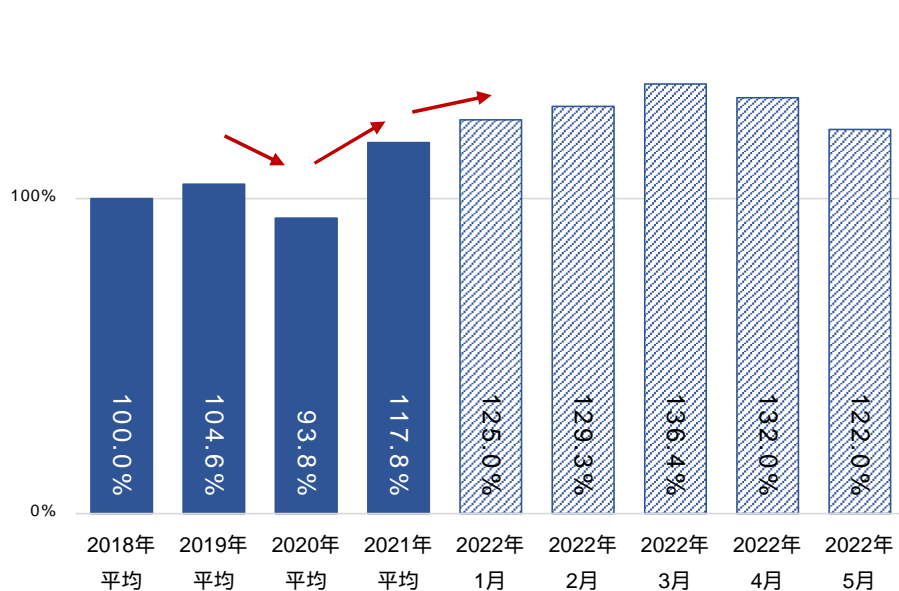
転職者の動向

第3部

2021年の求人掲載数はコロナ前を上回り、企業の正社員採用活動は活発に実施されていた。採用数は「前年より増えた」が3割。「IT・通信・インターネット」「不動産・建設・設備・住宅関連」で「増えた」が高め。

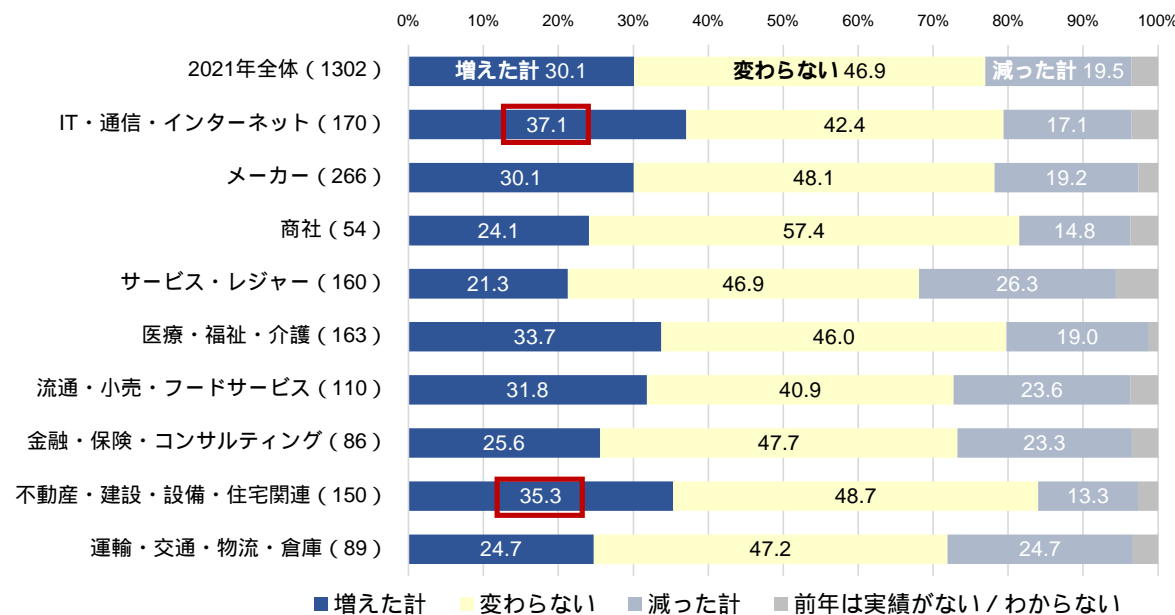
- ・マイナビ転職の2021年の求人数平均はコロナ前の2018年平均比で117.8%、2022年以降も120～130%の水準で推移している。
- ・前年と比較した中途採用数は「変わらない」が最も高かったものの、「増えた計」が30.1%と、「減った計」を10pt以上上回った。
- ・業種別にみると、「増えた計」割合は「IT・通信・インターネット」が37.1%、「不動産・建設・設備・住宅関連」が35.3%と特に高かった。
- ・業種により差はあるものの、2021年はコロナ禍でも企業による正社員の採用活動は活発に行われていたことがうかがえる。

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)

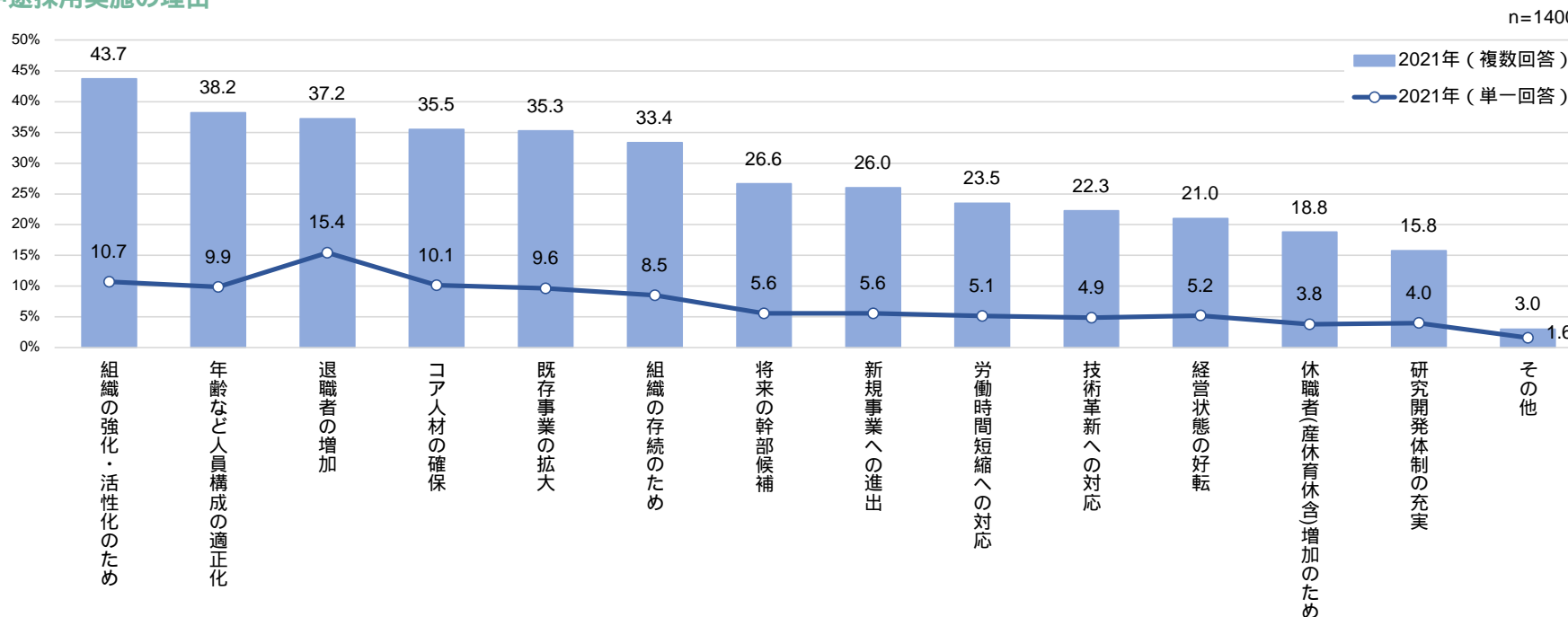


出典：マイナビ「中途使用状況調査2022年版 (2021年実績)」

「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。

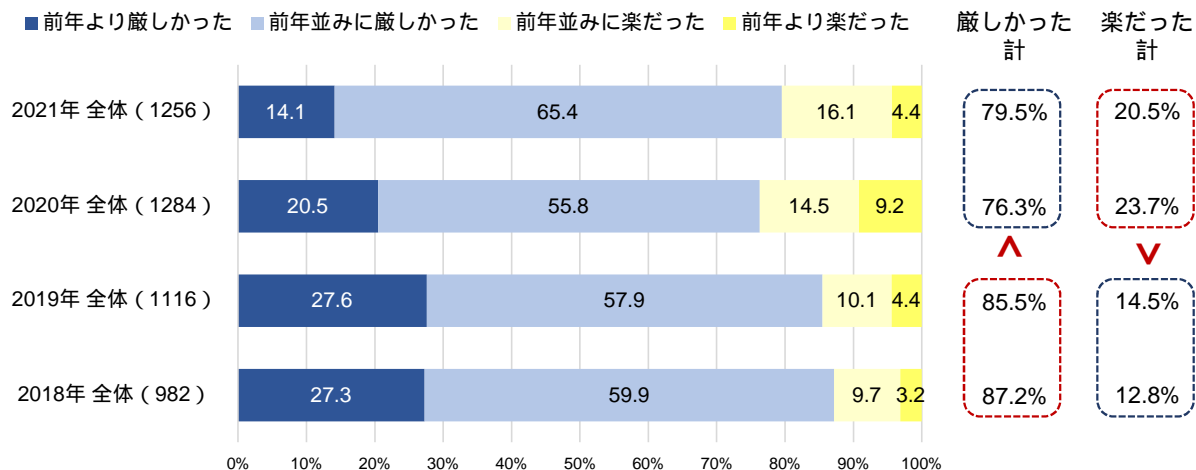
中途採用実施の理由



2021年の中途採用、「厳しかった計」は79.5%、「楽だった計」は20.5%。
前年より「厳しかった」は増加したが、コロナ禍前と比べると減少傾向。

- ・前年と比較した中途採用の印象は、「厳しかった計」が79.5%となった。「厳しかった計」は2018年・2019年では9割近くに達しており、2020年より厳しさは増したものの、コロナ禍前のほうがより“厳しい”と感じた採用担当者が多かったようだ。
- ・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=999

1. 求職者の質が低かった：57.1%
2. 母集団が確保できなかった：29.6%
3. 採用費用を削減した：26.8%
4. マンパワーが不足していた：23.6%
5. 辞退が増加した：8.7%

楽だった理由（複数回答） n=257

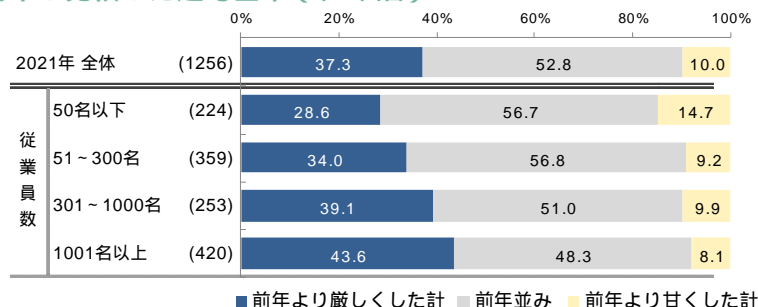
1. 求職者の質が高かった：43.6%
2. 母集団が確保できた：27.2%
3. マンパワーが充実していた：24.1%
4. 採用費用を増加した：21.0%
5. 辞退が減少した：17.9%

中途採用の選考基準は経験者・未経験者採用ともに「前年並み」が最も多く5割以上。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」「仕事に対する考え方」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。

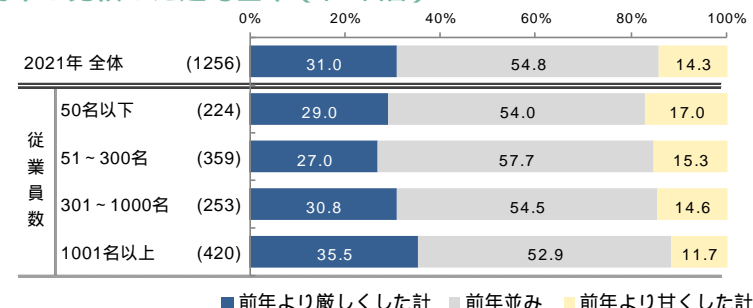
経験者採用

前年と比較した選考基準（単一回答）



未経験者採用

前年と比較した選考基準（単一回答）



厳しくした選考基準の項目上位（複数回答） n=468

1. 職務経験：38.0%
1. 仕事に対する考え方：38.0%
3. コミュニケーション力（傾聴力や自己発信力）：37.8%
4. ポテンシャル：32.5%
5. 仕事の成果：31.6%

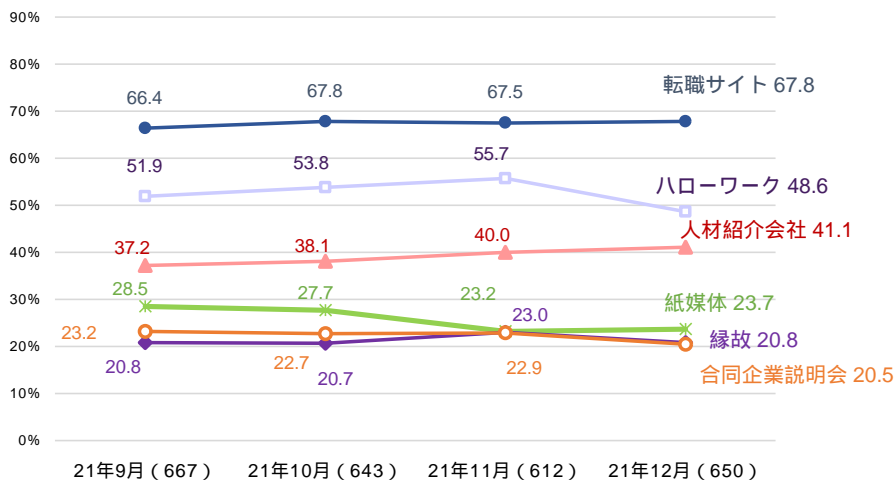
厳しくした選考基準の項目上位（複数回答） n=389

1. コミュニケーション力（傾聴力や自己発信力）：35.7%
2. 職務経験：33.7%
2. ポテンシャル：33.7%
4. 仕事に対する考え方：33.4%
5. 志望動機：30.3%

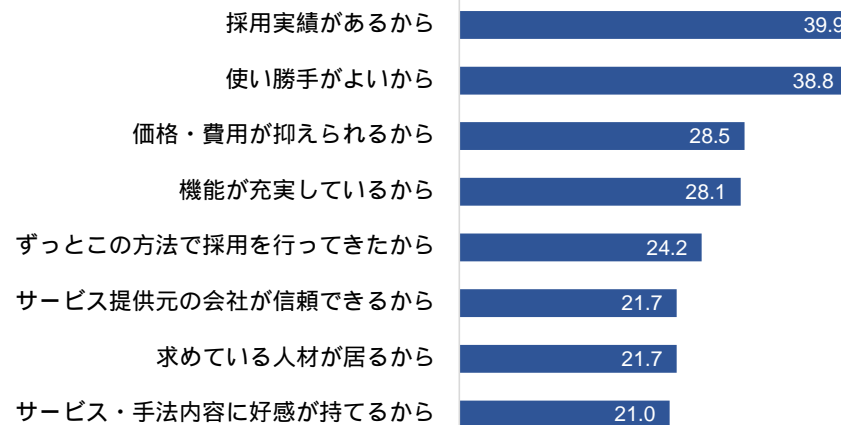
中途採用活動時に利用した手法は「転職サイト」がトップ。

・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=281



WEB面接を実施した企業は約7割、対面よりWEBを多く実施した割合は4割強。
今後はコロナ対策だけでなく、より広範囲から候補者を確保する手段としてWEB面接の割合を増やす企業がさらに増える見込み。

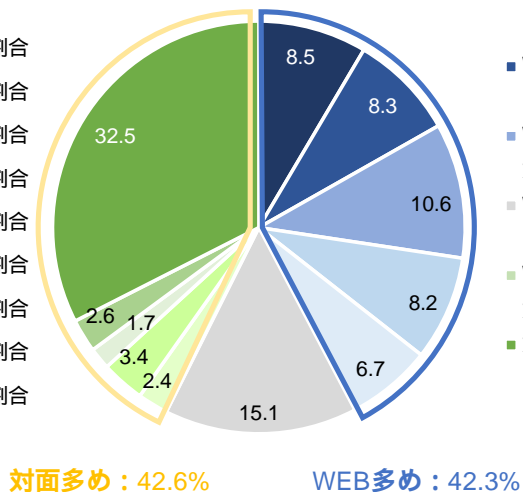
- ・採用面接の実施手法は「100%WEBのみ」8.5%含め4割強がWEB多めに実施していた。一方、「100%対面のみ」32.5%含め同じく4割強が対面多めに実施していた。WEB面接を少しでも実施した割合は7割程度となった。
- ・今後の面接割合予定は、「変えない」が58.5%で最も多かったが、「WEBを増やす」割合の方が、「対面を増やす」割合より上回った。
- ・WEB面接を増やす理由として最も多く挙げられたのが「コロナ対策になる」、次いで「遠方の候補者の面接もできる」となった。今後はコロナ対策のためだけでなく、人材獲得のための手段としてWEB面接を積極的に実施する企業が増えそうだ。

採用面接の実施割合（単一回答） n=1335

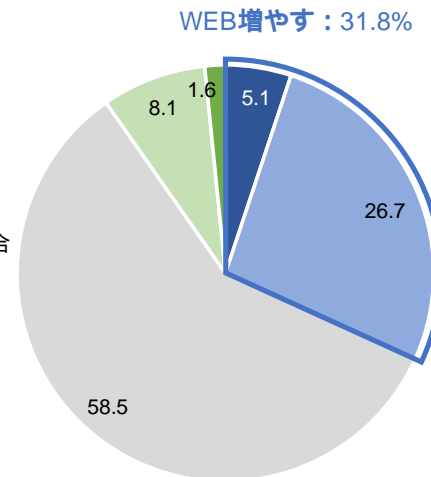
2022年の面接割合予定（単一回答） n=1335

今後WEB面接を増やす理由上位（複数回答） n=425

- 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



- 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



1. コロナ対策になる（58.1%）
2. 遠方の候補者の面接もできる（36.0%）
3. 対面で会わなくても候補者の人柄や雰囲気など見極められる（32.0%）
4. WEB面接の方がコミュニケーションがとりやすい（31.5%）
5. 効率よく面接回数を増やせる（29.4%）

雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

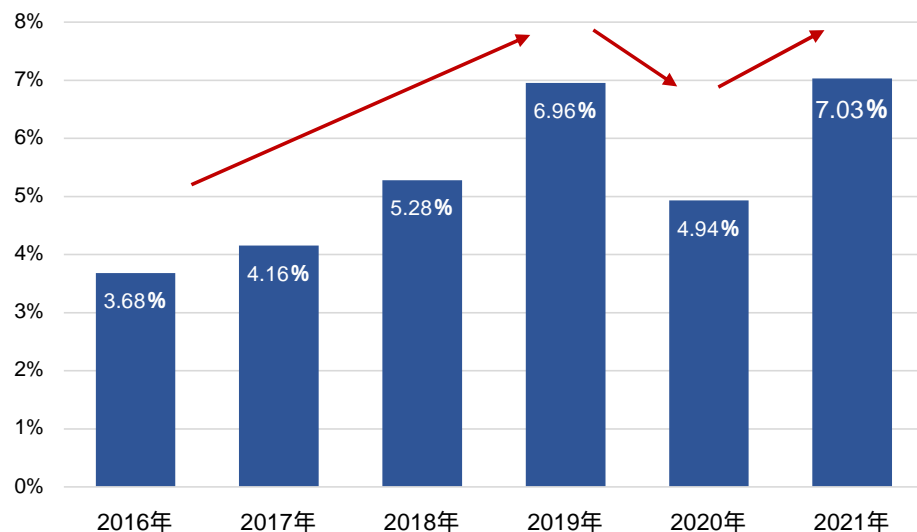
転職者の動向

第3部

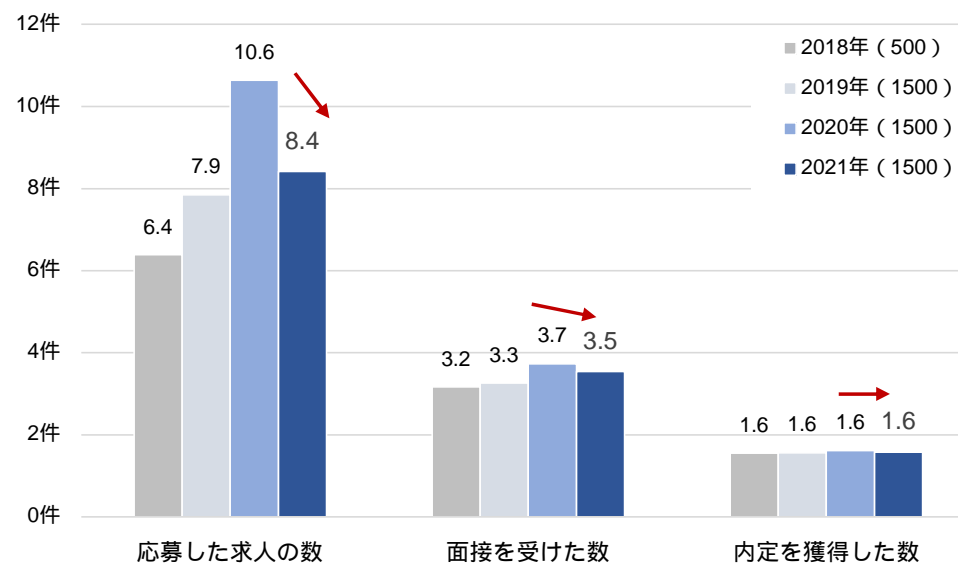
2021年の正社員の転職率はコロナ前まで復調。
企業の採用活動が活発化したことで、前年より少ない活動量で転職できていた様子。

- ・ 2021年の正社員の転職率は7.03%と、過去6年で最も高くなった。
- ・ 転職者の平均応募件数は8.4件で、前年比で2.2件減少。一方面接受験数は平均3.5件とほぼ横ばい、内定獲得数は1.6件で変化なしとなり、2021年の転職者は前年より少ない応募で面接や内定に進めたようだ。

正社員の転職率（20-50代）



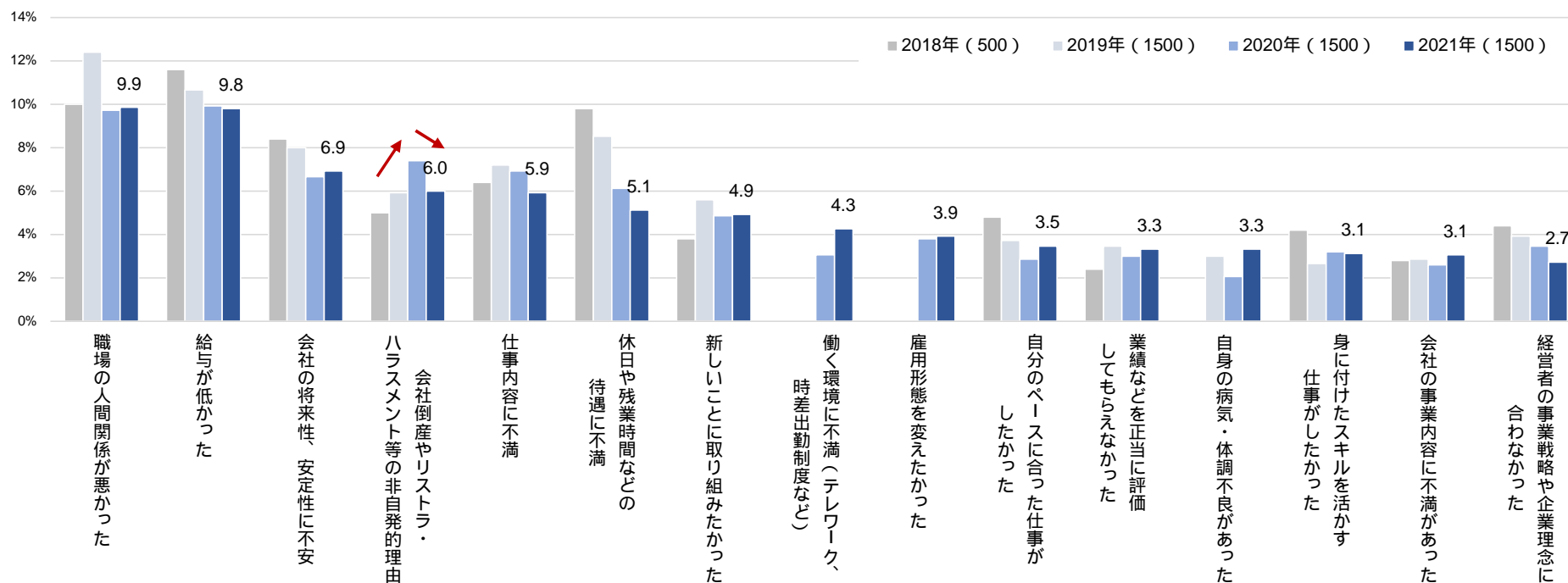
転職者の活動実績（平均件数）



転職活動を始めた理由のトップは「職場の人間関係が悪かった」。
 「会社倒産やリストラ・ハラスメント等の非自発的理由」は前年より減少傾向。

- ・転職活動を始めた理由（単一回答）で最も多く挙げられたのは「職場の人間関係が悪かった」、次いで「給与が低かった」となった。
- ・コロナの影響が大きいと思われる「会社倒産やリストラ・ハラスメント等の非自発的理由」は2020年に増加していたが、減少傾向に転じた。

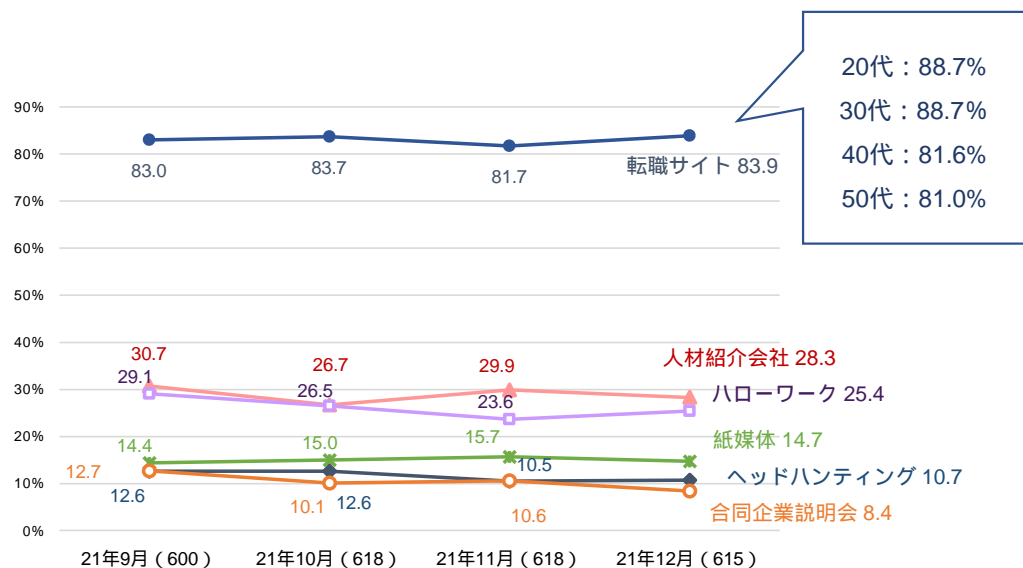
転職活動を始めた理由（単一回答）



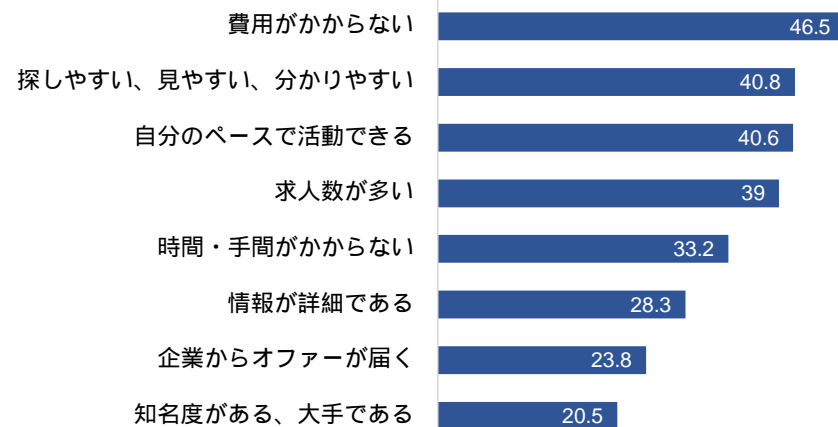
転職活動時に利用した手法は「転職サイト」がトップ。
 「転職サイト」を利用した求職者の全年代で8割超、20代では9割近く。

・求職者が転職活動時に利用した手法は、“費用がかからない”“探しやすい、見やすい、分かりやすい”“自分のペースで活動できる”“求人数が多い”等の理由から「転職サイト」が最も多く利用されていた。全年代で利用率が高いが、若年層ほど高く、20代では9割近くとなっている。

求職者が転職活動時に利用した手法（複数回答）



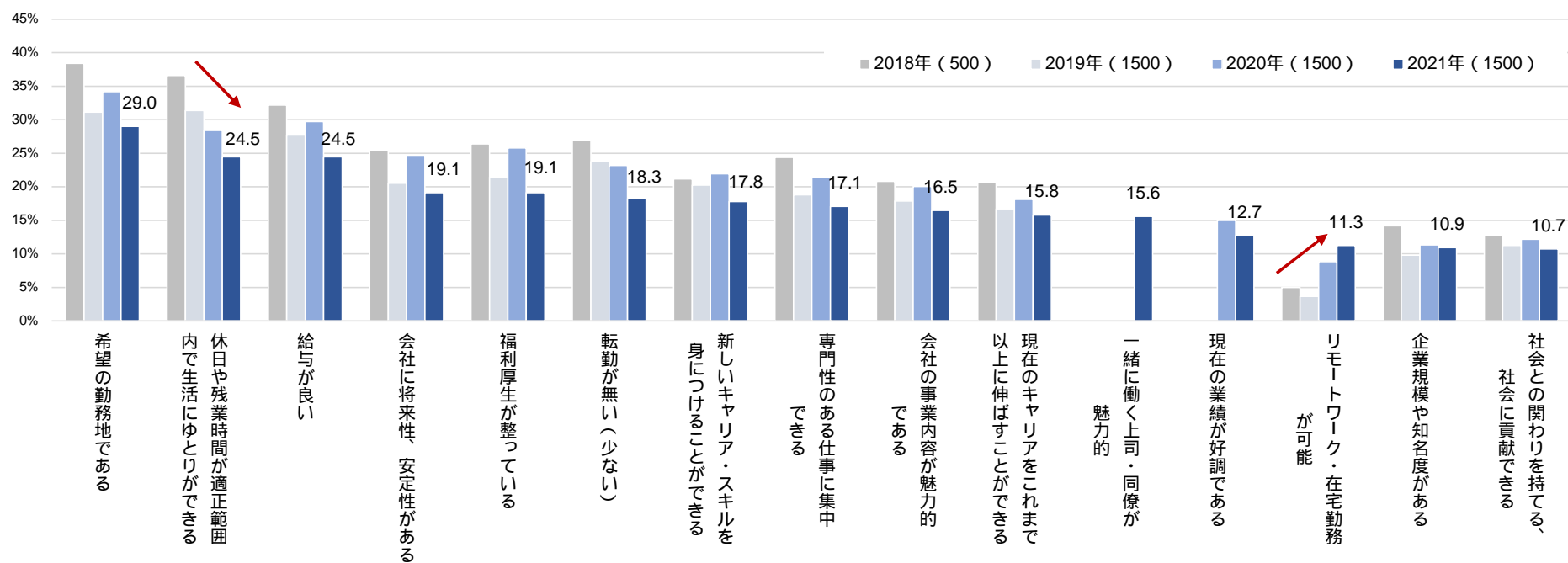
「転職サイト」を最も利用した理由上位（複数回答） n=405



転職者が入社を決めた理由上位は「希望の勤務地である」「休日や残業が適正範囲内」「給与が良い」。
「リモートワーク・在宅勤務が可能」の伸びが顕著。

- ・入社を決めた理由（複数回答）で最も多く挙げられたのは「希望の勤務地である」となった。順位は高くないが「リモートワーク・在宅勤務が可能」は、スコアの伸びが顕著であり、“働く場所の自由”の入社決定理由への影響が年々高まっている様子がうかがえる。
- ・「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」は2番目に高いが年々減少傾向、働き方改革が一般化したことが要因か。

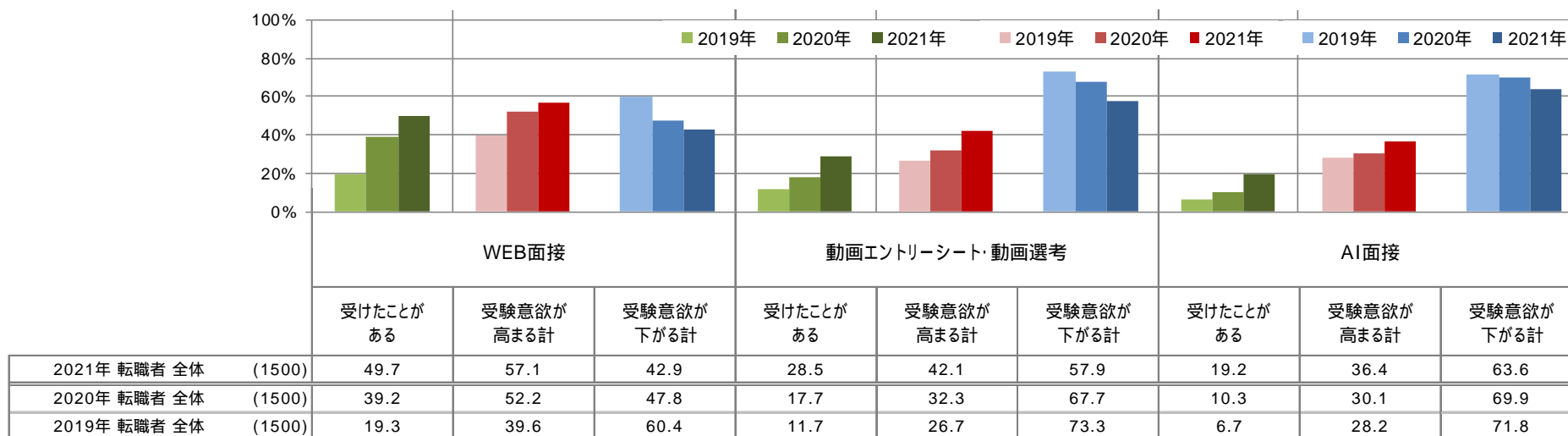
入社を決めた理由上位（複数回答）



転職者のうちWEB面接経験がある人は約5割。
企業が新しい面接・選考手法を実施していたら「受験意欲が高まる」は年々増加。

- ・新しい面接・選考手法の受験経験としては「WEB面接」は半数、「動画エントリーシート・動画選考」は3割弱、「AI面接」は2割となった。いずれも年々増加傾向にある。
- ・受験意欲への影響について、『WEB面接』は、「高まる」>「下がる」の傾向が進んでいる。『動画エントリーシート・動画選考』『AI面接』は、まだ「高まる」<「下がる」の傾向だが、「高まる」のスコアは年々増加している。

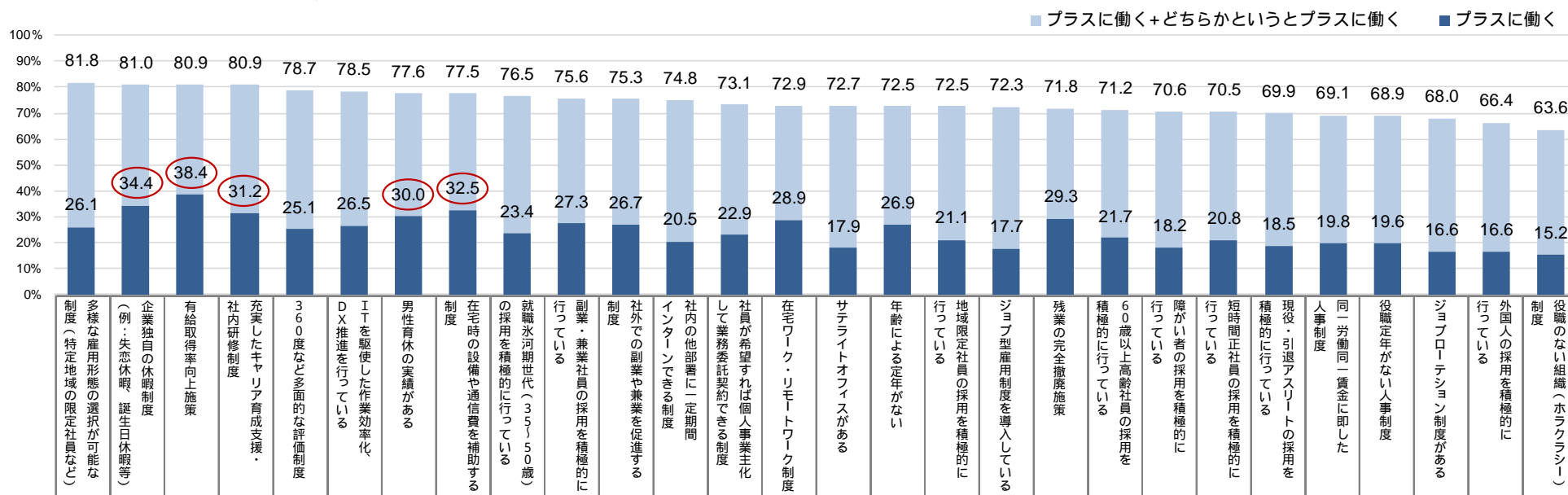
各面接・選考手法の受験経験と実施企業への受験意欲への影響



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「多様な雇用形態の選択が可能な制度」「企業独自の休暇制度」「有給取得向上施策」「充実したキャリア支援・社内研修制度」が8割を超えた。
- ・『プラスに働く』では「有給取得向上施策」が最も高く、次いで「企業独自の休暇制度」となっており、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」も3割を超えており、応募意欲への影響がありそうだ。

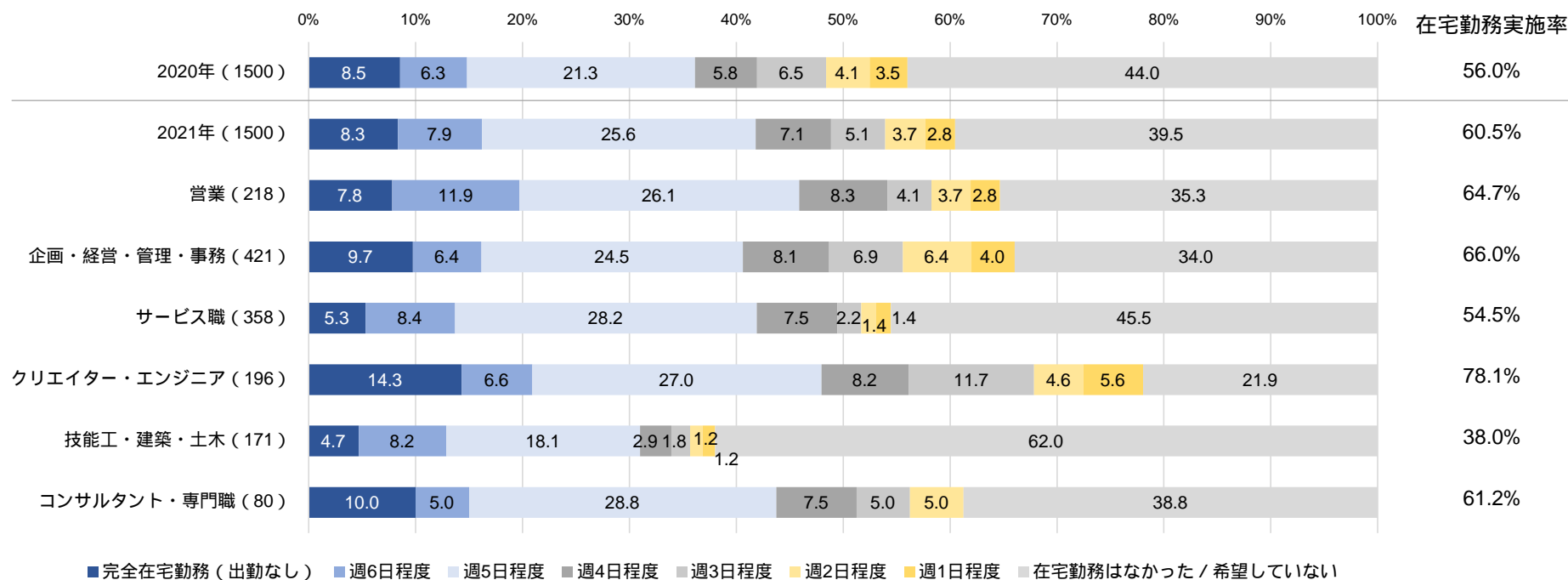
以下の施策・制度がある企業に対して、応募意欲はどのように影響するか n=1500



約6割が在宅勤務実施。前年より4.5pt増加。
職種により差が大きく、「クリエイター・エンジニア」は約8割が在宅勤務を実施していた。

- ・調査実施時点（2022年1月）は、60.5%が週1日以上在宅勤務を実施。約5割が週4日以上在宅勤務を実施していた。
- ・従事している職種別にみると、「技能工・建築・土木」では4割弱と実施割合が低い。「クリエイター・エンジニア」では約8割が在宅勤務を実施していた。

在宅勤務状況 1月時点（単一回答）



企業



- 2021年の求人数はコロナ前を上回って推移。業種により差はあるものの、活発な採用活動が行われていた。
- 中途採用の印象として「厳しかった」と感じた割合は前年より増加したものの、コロナ前には達さず。
- 「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。
- WEB面接を実施した企業は約7割。今後はコロナ対策だけでなく、採用手段の一つとしてWEB面接の割合を増やす企業がさらに増える見込み。

転職者



- 2021年の正社員の転職率はコロナ前まで復調。企業の採用活動が活発化したことで、前年より少ない活動量で転職できていた。
- 転職活動を始めた理由のトップは「職場の人間関係が悪かった」。前年に増加していた「会社倒産やリストラ・ハラスメント等の非自発的理由」は減少傾向。
- 入社を決めた理由トップは「希望の勤務地である」。「リモートワーク・在宅勤務が可能」の伸びが顕著に見られ、職場決定理由に“働く場所”の影響が年々高まっているようだ。
- WEB面接の経験者は約5割。「WEB面接」「動画エントリーシート・選考」「AI面接」を企業が実施していたら「受験意欲が高まる」転職者は年々増加。