

# 企業の調査 【東北】

引用元調査  
中途採用実態調査（2023年）

実施期間  
本調査：2023年7月12日（水）～7月18日（火）

エリア区分  
北海道：北海道  
東北：宮城県、青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県  
北関東：栃木県、茨城県、群馬県  
東京：東京都  
南関東：神奈川県、埼玉県、千葉県  
甲信越・北陸：新潟県、山梨県、長野県、富山県、石川県、福井県  
東海：愛知県、静岡県、岐阜県、三重県  
近畿：大阪府、兵庫県、京都府、滋賀県、奈良県、和歌山県  
中国・四国：広島県、岡山県、鳥取県、島根県、山口県、香川県、徳島県、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

東北では「即戦力の補充」「年代別人員構成の適正化」「既存事業の拡大」を理由に中途採用を行った割合が高い。選考・内定辞退を防ぐのに効果的だったことは「応募者への連絡時間を工夫した」「面接で仕事の説明を丁寧にした」。

## 中途採用実施理由

- 1位 **即戦力の補充 (30.5%)**
- 2位 年代別人員構成の適正化 (22.0%)
- 3位 既存事業の拡大 (20.3%)
- 3位 定年退職者の増加 (20.3%)

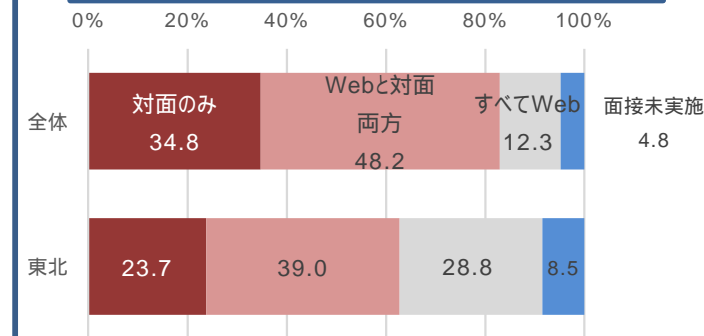
全体では、1位が「即戦力の補充」、2位が「既存事業の拡大」、3位が「退職者の増加（自己都合）」、4位が「将来の幹部候補・コア人材の確保」だった（複数回答）。

## 利用したサービス

- 1位 **転職サイト (28.0%)**
- 1位 **求人検索エンジン (28.0%)**
- 3位 職業安定所 (27.1%)
- 4位 紙媒体 (26.3%)

全体では、1位が「転職サイト」、2位が「求人検索エンジン」、3位が「人材紹介」、4位が「職業安定所」だった（複数回答）。

## 面接の実施方法



## 面接前辞退に効果的だったこと

- 1位 **応募者への連絡時間を工夫した (21.1%)**
- 2位 面接前に選考内容を共有した (13.6%)
- 3位 選考期間を短くした (12.7%)
- 4位 応募後の返信を早くした (11.0%)

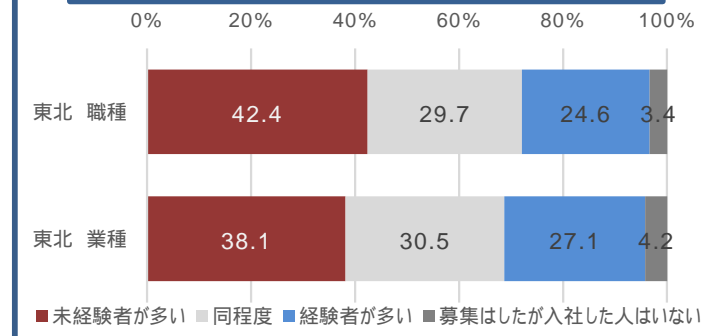
全体では、1位が「応募後の返信を早くした」、2位が「面接日程は応募者の希望を優先した」、3位が「選考期間を短くした」、4位が「応募者が事前準備をしやすいよう、面接前に選考内容を共有した」だった（単一回答）。

## 面接後辞退に効果的だったこと

- 1位 **面接で仕事の説明を丁寧にした (12.7%)**
- 2位 合格の理由を明確に共有した (11.0%)
- 3位 WEB面接を導入した (10.2%)
- 3位 対面面接を導入した (10.2%)

全体では、1位が「面接時に仕事内容の説明を丁寧にした」、2位が「面接後の返信を早くした」、3位が「選考期間を短くした」、4位が「社内見学を実施した」だった（単一回答）。

## 入社者の未経験・経験比率



## 中途採用の課題

- 1位 **応募者管理が煩雑 (28.0%)**
- 2位 求職者の質が低い (26.3%)
- 3位 入社後早期退職する社員が増加している (25.4%)
- 4位 面接当日の直前&無断キャンセルが多い (25.4%)

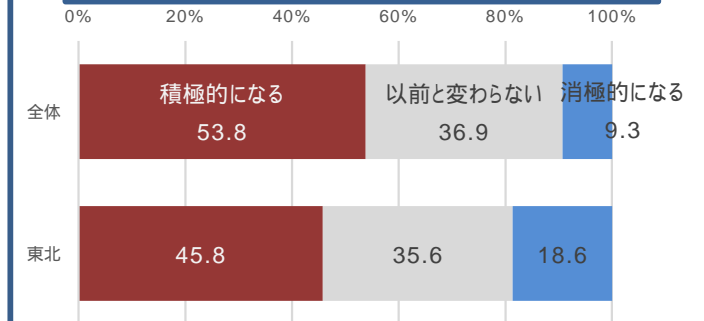
全体では、1位が「求職者の質が低い」、2位が「入社後、早期に退職してしまう社員が増加している」、3位が「応募者管理が煩雑」、4位が「母集団（応募者数）が確保できない」だった（複数回答）。

## 中途採用を成功させるためにしていること

- 1位 **職務内容の明確化 (19.5%)**
- 2位 人事制度の見直し (16.9%)
- 2位 採用ターゲットの明確化 (16.9%)
- 4位 選考基準の見直し (14.4%)

全体では、1位が「人事制度の見直し」、2位が「採用ターゲットの明確化」、3位が「自社の採用課題の整理」、4位が「職務内容の明確化（ジョブディスクリプションの強化）」だった（複数回答）。

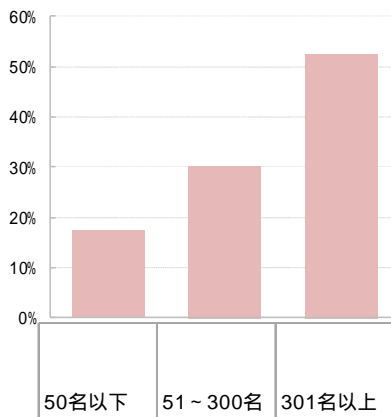
## 今後の中途採用意向



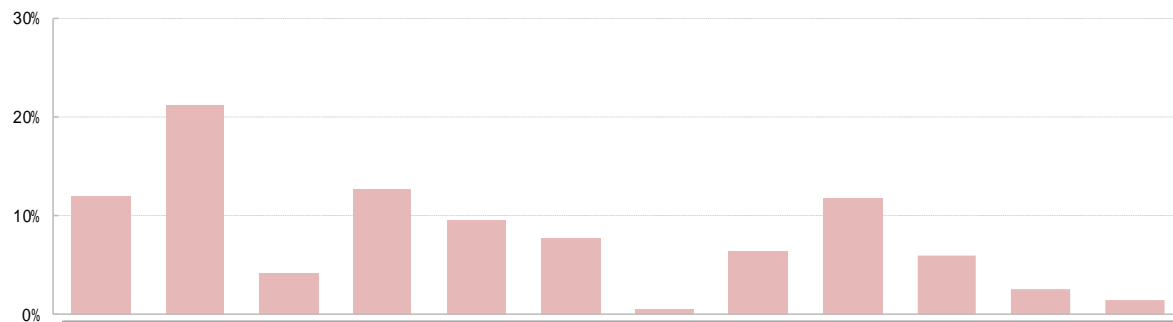
# 対象者プロフィール（従業員数・業種）

- 2023年1～6月に行われた中途採用について、担当者の勤務地エリアによる違いがあるか分析する。
- 従業員数については、全体でみると「301名以上」がもっとも高い。業種については、全体でみると「メーカー」がもっとも高い。
- エリア別でみると、北海道に勤務している対象者は業種「不動産・建設・設備・住宅関連」が全体と比べて10pt以上高く、甲信越・北陸に勤務している対象者は業種「医療・福祉・介護」が10pt以上高い。

## 従業員数



## 業種



		従業員数	50名以下 (%)	51～300名 (%)	301名以上 (%)
全体		(1600)	17.5	30.1	52.4
勤務地エリア	北海道	(57)	26.3	42.1	31.6
	東北	(118)	24.6	35.6	39.8
	北関東	(33)	18.2	33.3	48.5
	東京	(494)	9.1	24.9	66.0
	南関東	(155)	23.2	31.6	45.2
	甲信越・北陸	(65)	27.7	36.9	35.4
	東海	(179)	19.0	33.5	47.5
	近畿	(283)	15.2	29.0	55.8
	中国・四国	(87)	26.4	31.0	42.5
	九州・沖縄	(129)	24.0	31.0	45.0

(%)

: 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

		業種	IT・通信・インターネット (%)	メーカー (%)	商社 (%)	サービス・レジャー (%)	医療・福祉・介護 (%)	流通・小売・フードサービス (%)	マスコミ・広告・デザイン (%)	金融・保険・コンサルティング (%)	不動産・建設・設備・住宅関連 (%)	運輸・交通・物流・倉庫 (%)	環境・エネルギー (%)	公的機関 (%)
全体		(1600)	11.9	21.1	4.3	12.7	9.6	7.8	0.5	6.4	11.8	5.9	2.6	1.5
勤務地エリア	北海道	(57)	7.0	15.8	5.3	10.5	14.0	7.0	0.0	1.8	22.8	10.5	0.0	1.8
	東北	(118)	11.0	29.7	1.7	11.9	9.3	5.9	0.8	6.8	11.0	5.9	0.8	3.4
	北関東	(33)	9.1	30.3	0.0	6.1	6.1	9.1	0.0	3.0	18.2	9.1	3.0	0.0
	東京	(494)	17.4	16.6	5.3	12.8	5.1	6.3	0.8	9.9	10.9	4.9	3.8	1.8
	南関東	(155)	13.5	18.7	3.2	9.7	12.3	7.7	0.6	1.9	14.8	7.7	0.6	0.6
	甲信越・北陸	(65)	9.2	23.1	4.6	9.2	20.0	3.1	0.0	0.0	12.3	3.1	7.7	1.5
	東海	(179)	5.0	26.8	5.6	11.7	6.7	12.3	0.6	6.7	12.8	6.7	1.7	0.6
	近畿	(283)	10.2	25.8	4.9	16.3	8.1	8.5	0.4	6.4	8.1	6.0	2.5	1.1
	中国・四国	(87)	4.6	18.4	3.4	9.2	17.2	11.5	0.0	4.6	16.1	2.3	3.4	3.4
	九州・沖縄	(129)	12.4	15.5	1.6	17.1	19.4	7.0	0.0	4.7	8.5	7.8	0.8	0.8

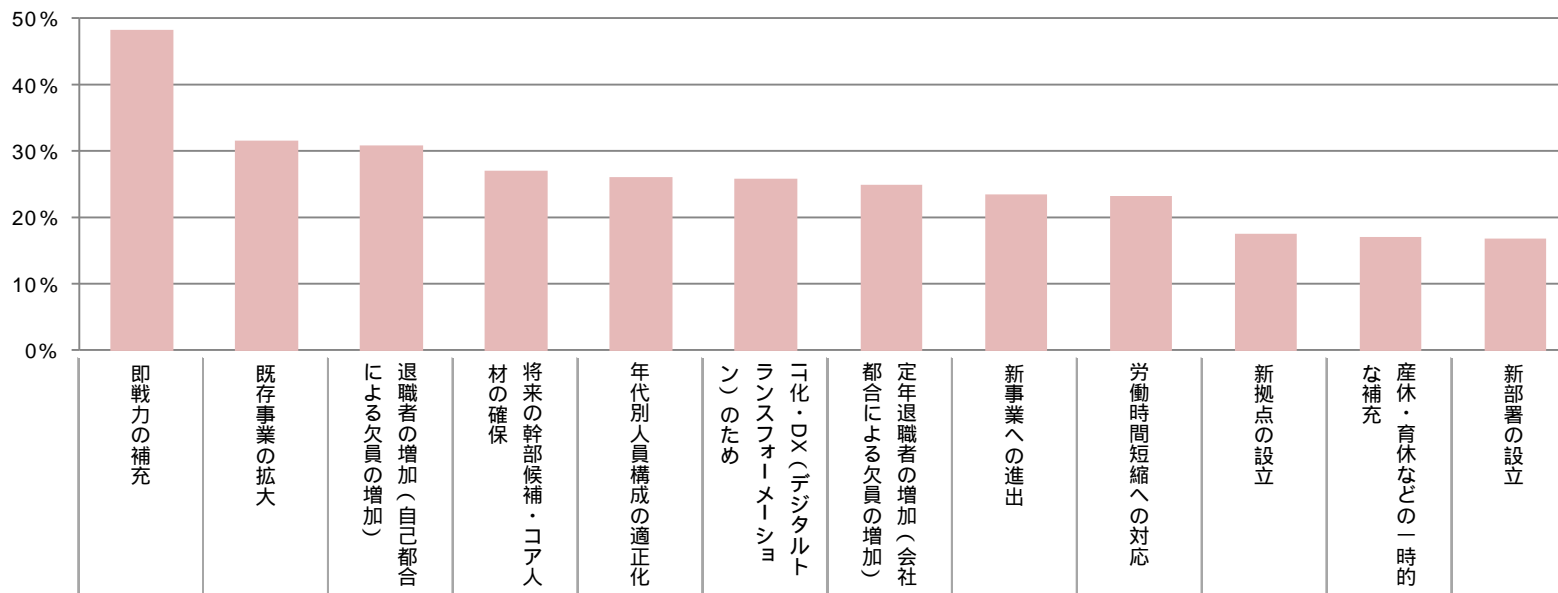
(%)

: 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

# 中途採用を行った理由

- 中途採用を行った理由について、全体では「即戦力の補充」がもっとも高く、次いで「既存事業の拡大」、「退職者の増加」と続いた。
- 採用担当者の勤務地エリア別で見ると、北関東では「年代別人員構成の適正化」が全体と比べて10pt以上高かった。

## 2023年1～6月に、お勤め先が中途採用を実施した理由をお選びください



理由	2023年 全体	2022年 全体	北海道	東北	北関東	東京	南関東	甲信越・北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄
即戦力の補充	(1600) 48.1	(1600) 49.4	(57) 50.9	(118) 30.5	(33) 48.5	(494) 52.2	(155) 54.2	(65) 46.2	(179) 46.9	(283) 48.8	(87) 33.3	(129) 51.2
既存事業の拡大	31.6	28.8	21.1	20.3	24.2	35.6	38.1	23.1	29.1	33.2	28.7	31.8
退職者の増加（自己都合による欠員の増加）	30.8	30.9	22.8	18.6	15.2	30.2	31.0	29.2	29.1	37.8	34.5	36.4
将来の幹部候補・コア人材の確保	27.1	24.3	21.1	17.8	24.2	28.9	25.8	27.7	27.4	31.8	26.4	23.3
年代別人員構成の適正化	26.1	25.6	29.8	22.0	36.4	26.5	22.6	20.0	25.7	27.6	29.9	26.4
デジタルトランスフォーメーションのため	25.9	25.8	19.3	14.4	24.2	33.0	23.9	16.9	21.8	29.3	19.5	21.7
定年退職者の増加（会社都合による欠員の増加）	24.9	22.9	26.3	20.3	18.2	24.9	25.8	18.5	25.1	28.6	25.3	23.3
新事業への進出	23.4	20.4	14.0	16.9	18.2	27.9	21.3	18.5	17.3	28.3	17.2	24.8
労働時間短縮への対応	23.3	20.9	24.6	17.8	18.2	21.3	25.2	24.6	19.0	30.0	28.7	20.9
新拠点の設立	17.6	16.8	14.0	8.5	12.1	19.6	21.3	16.9	16.8	20.5	10.3	17.1
産休・育休などの一時的な補充	17.0	16.7	14.0	16.9	15.2	14.6	20.0	20.0	12.8	18.7	20.7	22.5
新部署の設立	16.9	16.1	17.5	11.0	15.2	19.2	18.7	16.9	14.5	16.6	13.8	17.1

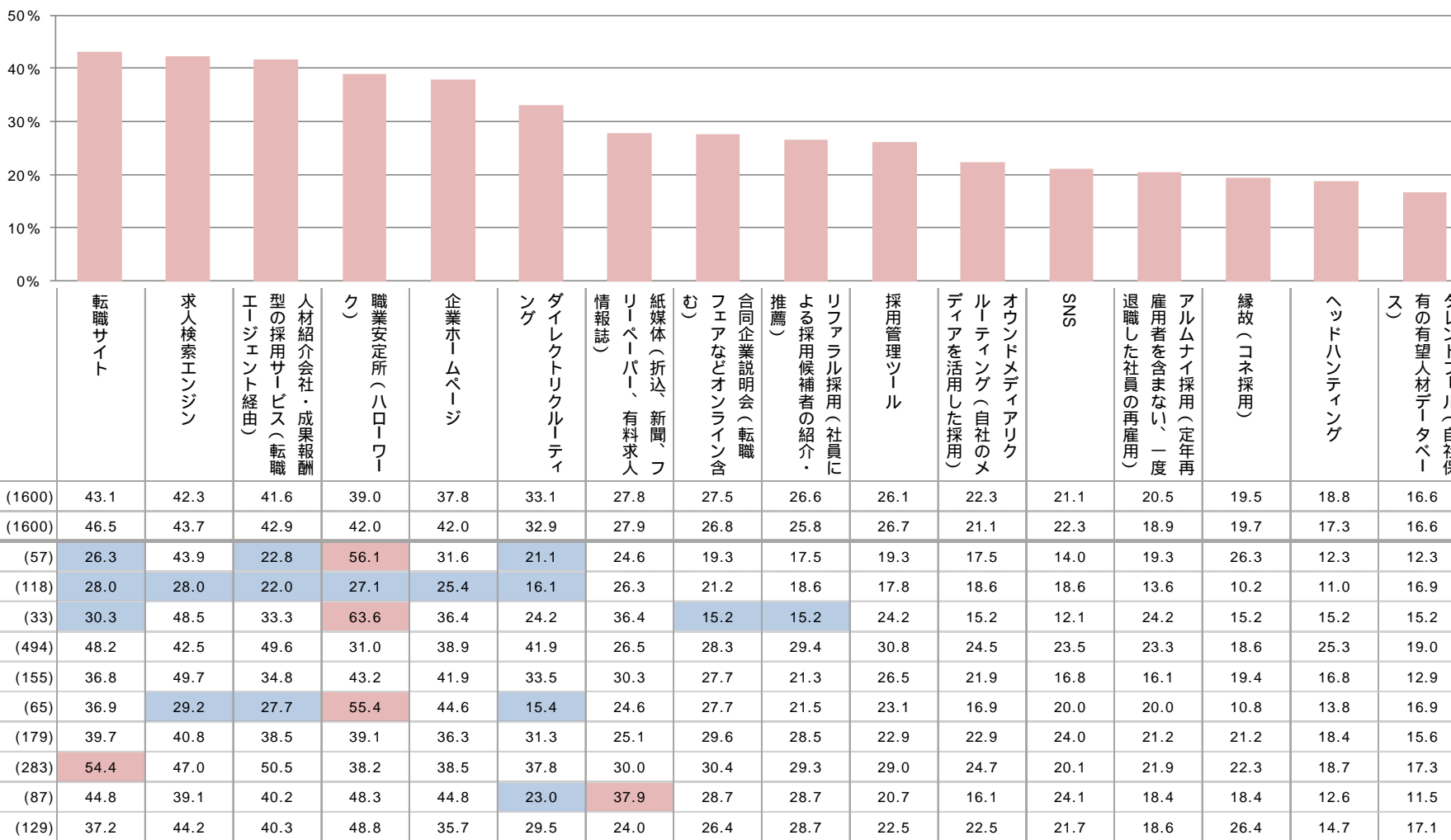
(%)

: 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

# 利用したサービス

- 中途採用で利用したサービスについて、全体では「転職サイト」がもっとも高く、次いで「求人検索エンジン」、「人材紹介会社・成果報酬型の採用サービス」と続いた。
- 「職業安定所」の利用率が高かったのは北関東、北海道、甲信越・北陸。
- 採用担当者の勤務地エリア別でみると、近畿では「転職サイト」利用率が全体と比べて10pt以上高い。
- 中国・四国では「紙媒体」が全体と比べて10pt以上高かった。

## 2023年1月～6月に利用したサービスや手法をお選びください(いくつでも)



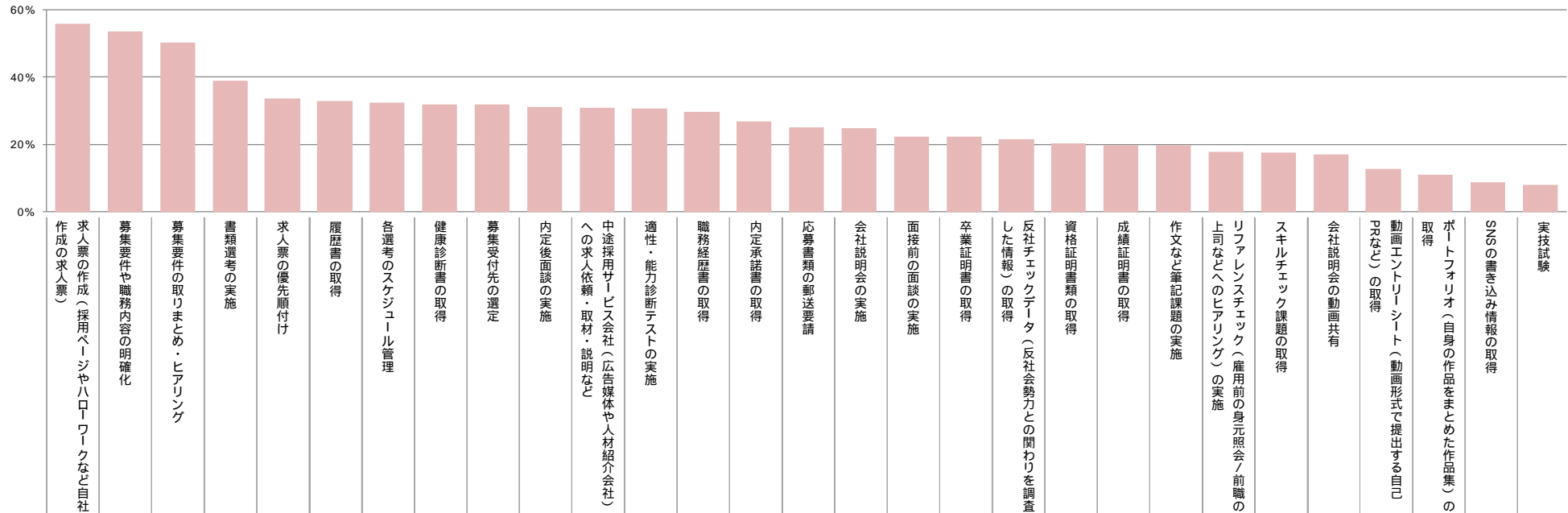
(%)

: 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

# 中途採用で実施していること

- 中途採用で実施していることについて、全体では「求人票の作成」がもっとも高く、次いで「募集要件や職務内容の明確化」、「募集要件の取りまとめ・ヒアリング」と続いた。
- 勤務地エリア別に見ると、北海道では特に「求人票の作成」が高く、全体と比べて10pt以上差があった。
- 東北では全体と比べて10pt以下の項目が多く、中途採用で実施していることが比較的絞られた内容である可能性がある。

## 中途採用において現在実施しているもの（すべて）



(%)

: 全体より+10pt以上 : 全体より10pt以下 回答数30以下は参考値

# 応募・面接・入社人数は増えたか

- 応募数・面接数・入社数について、2022年に比べて2023年は増えたか聞いたところ、応募数・面接数に関しては「増えた」が「減った」を上回った。入社数に関しては「増えた」と「減った」は同程度で、「変わらない」が高かった。前年と比べると大幅な変化は見られない。
- 採用担当者の勤務地エリア別でみると、東北では応募数・面接数・入社数それぞれ「減った」と答えた割合が全体と比べて高かった。

## 2022年1～12月に比べて、2023年1月～6月の応募・面接・入社人数に変化がありましたか

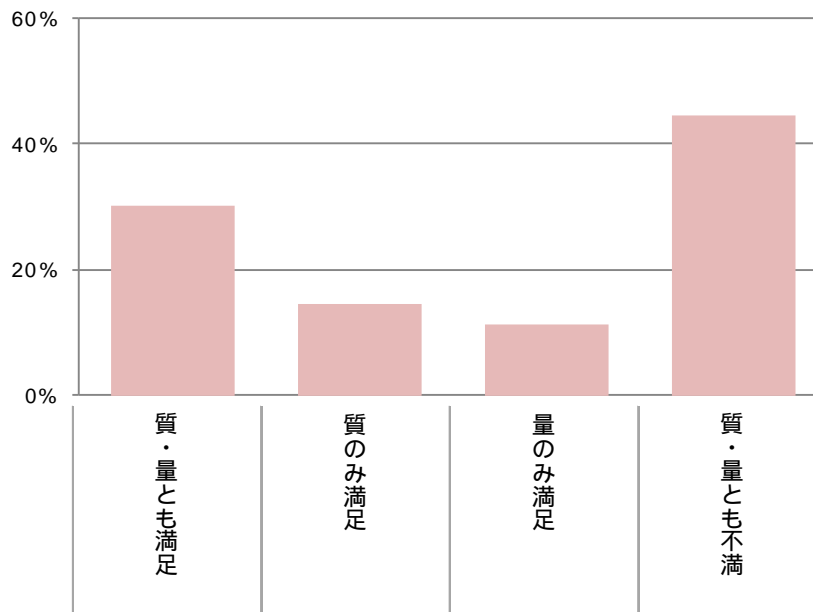
		応募数			面接数			入社数			
		増えた	変わらない	減った	増えた	変わらない	減った	増えた	変わらない	減った	
2023年 全体		(1,600)	33.8	35.3	30.9	34.1	33.6	32.3	31.1	37.5	31.4
2022年 全体		(1,600)	36.1	35.5	28.4	33.4	34.1	32.4	31.4	37.4	31.3
勤務地 エリア	北海道	(57)	35.1	31.6	33.3	29.8	31.6	38.6	26.3	43.9	29.8
	東北	(118)	17.8	39.8	42.4	21.2	36.4	42.4	23.7	32.2	44.1
	北関東	(33)	36.4	36.4	27.3	36.4	33.3	30.3	33.3	39.4	27.3
	東京	(494)	38.5	34.6	26.9	37.0	32.8	30.2	33.6	40.7	25.7
	南関東	(155)	31.0	40.0	29.0	31.6	34.2	34.2	27.1	38.7	34.2
	甲信越・北陸	(65)	38.5	35.4	26.2	30.8	32.3	36.9	29.2	32.3	38.5
	東海	(179)	31.8	36.9	31.3	33.5	36.3	30.2	29.6	35.8	34.6
	近畿	(283)	37.5	33.9	28.6	38.2	33.2	28.6	33.2	38.9	27.9
	中国・四国	(87)	31.0	29.9	39.1	32.2	28.7	39.1	33.3	28.7	37.9
	九州・沖縄	(129)	27.1	34.1	38.8	34.1	34.9	31.0	31.0	33.3	35.7

(%)

# 内定した人に対する【質】と【量】の満足度

- 全体では「質・量とも不満」がもっとも高く44.4%だった。
- 採用担当者の勤務地エリア別でみると、北関東では「質・量とも満足」が全体と比べて10pt以上高く、内定者に対する満足度が比較的高かった様子がうかがえる。

## 2023年1月～6月に内定した人の、【質】と【量】の満足度をお選びください



		2023年 全体	(1600)	30.1	14.4	11.2	44.4
		2022年 全体	(1600)	31.4	12.1	10.7	45.8
勤務地 エリア	北海道	(57)	29.8	8.8	17.5	43.9	
	東北	(118)	29.7	12.7	12.7	44.9	
	北関東	(33)	48.5	9.1	3.0	39.4	
	東京	(494)	31.0	17.0	9.5	42.5	
	南関東	(155)	29.0	18.1	8.4	44.5	
	甲信越・北陸	(65)	33.8	15.4	15.4	35.4	
	東海	(179)	27.9	8.9	14.5	48.6	
	近畿	(283)	32.2	12.0	11.3	44.5	
	中国・四国	(87)	27.6	10.3	11.5	50.6	
	九州・沖縄	(129)	21.7	20.2	11.6	46.5	

(%)

: 全体より+10pt以上    : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値



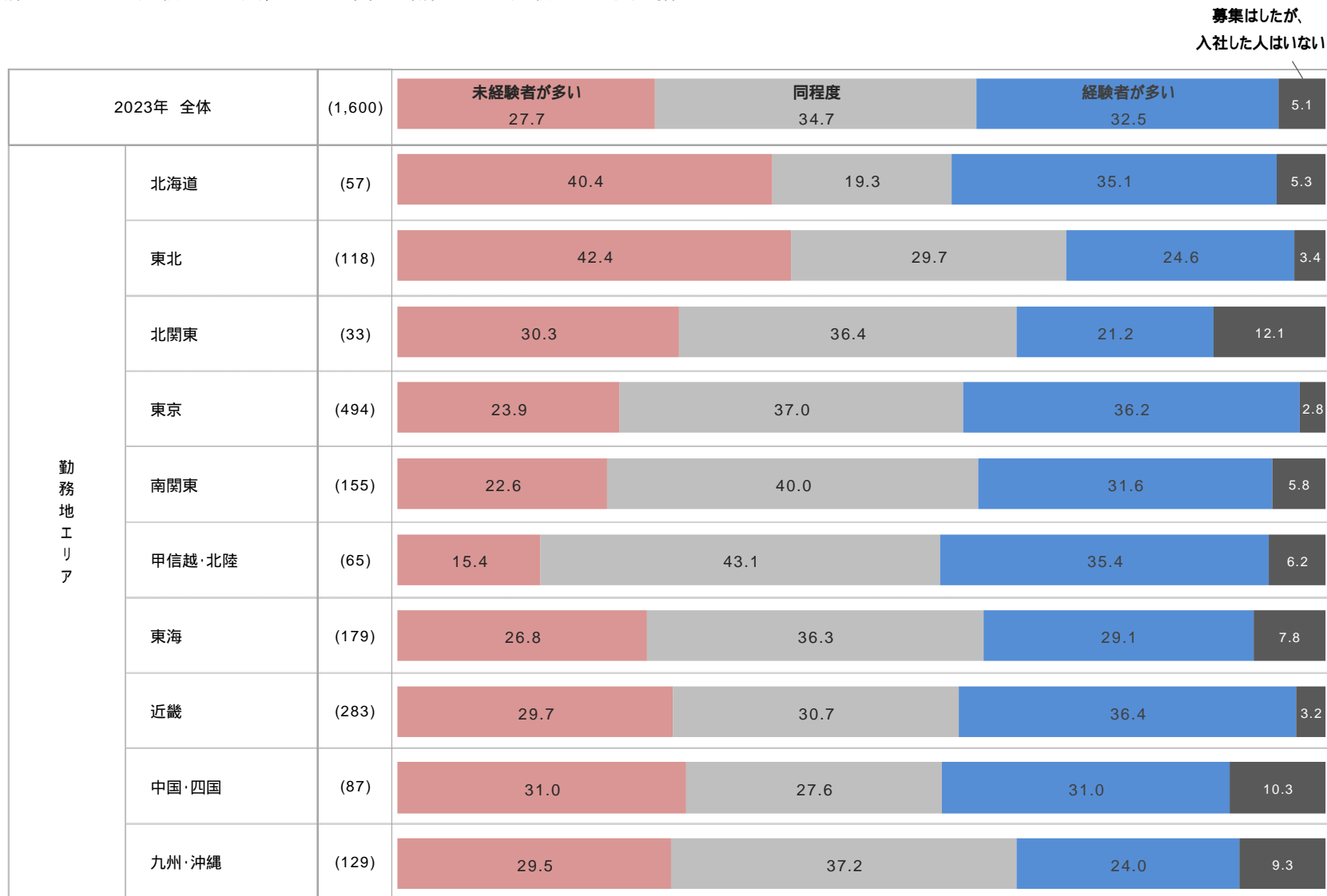
# 入社した人の【職種】未経験者 / 経験者の比率

- 全体では「同程度」「経験者が多い」が3割を超え、「未経験者が多い」に比べて高かった。
- 採用担当者の勤務地エリア別で見ると、近畿・東京では「経験者が多い」が高く、東北・北海道では「未経験者が多い」が高かった。

## 2023年1月～6月に入社した人の、職種の未経験者 / 経験者の比率をお選びください

未経験者とは、業種・職種ともに未経験である人を指します

経験者は、業種・職種いずれかの経験がある人、または業種・職種ともに経験のある人を指します



(%)

# 入社した人の【業種】未経験者 / 経験者の比率

- 全体では「未経験者が多い」「同程度」「経験者が多い」それぞれ約3割で同程度だった。
- 採用担当者の勤務地エリア別で見ると、北海道では「同程度」が低く、甲信越・北陸では「未経験者が多い」が高かった。

## 2023年1月～6月に入社した人の、業種の未経験者 / 経験者の比率をお選びください

未経験者とは、業種・職種ともに未経験である人を指します

経験者は、業種・職種いずれかの経験がある人、または業種・職種ともに経験のある人を指します

募集はしたが、  
入社した人はいない

2023年 全体		(1,600)	未経験者が多い 32.9	同程度 31.8	経験者が多い 30.3	5.1
勤務地 エリア	北海道	(57)	38.6	21.1	35.1	5.3
	東北	(118)	38.1	30.5	27.1	4.2
	北関東	(33)	36.4	24.2	27.3	12.1
	東京	(494)	32.2	34.6	30.6	2.6
	南関東	(155)	29.7	35.5	29.0	5.8
	甲信越・北陸	(65)	38.5	24.6	30.8	6.2
	東海	(179)	33.5	30.7	28.5	7.3
	近畿	(283)	31.1	32.9	32.9	3.2
	中国・四国	(87)	32.2	27.6	31.0	9.2
	九州・沖縄	(129)	31.8	29.5	27.9	10.9

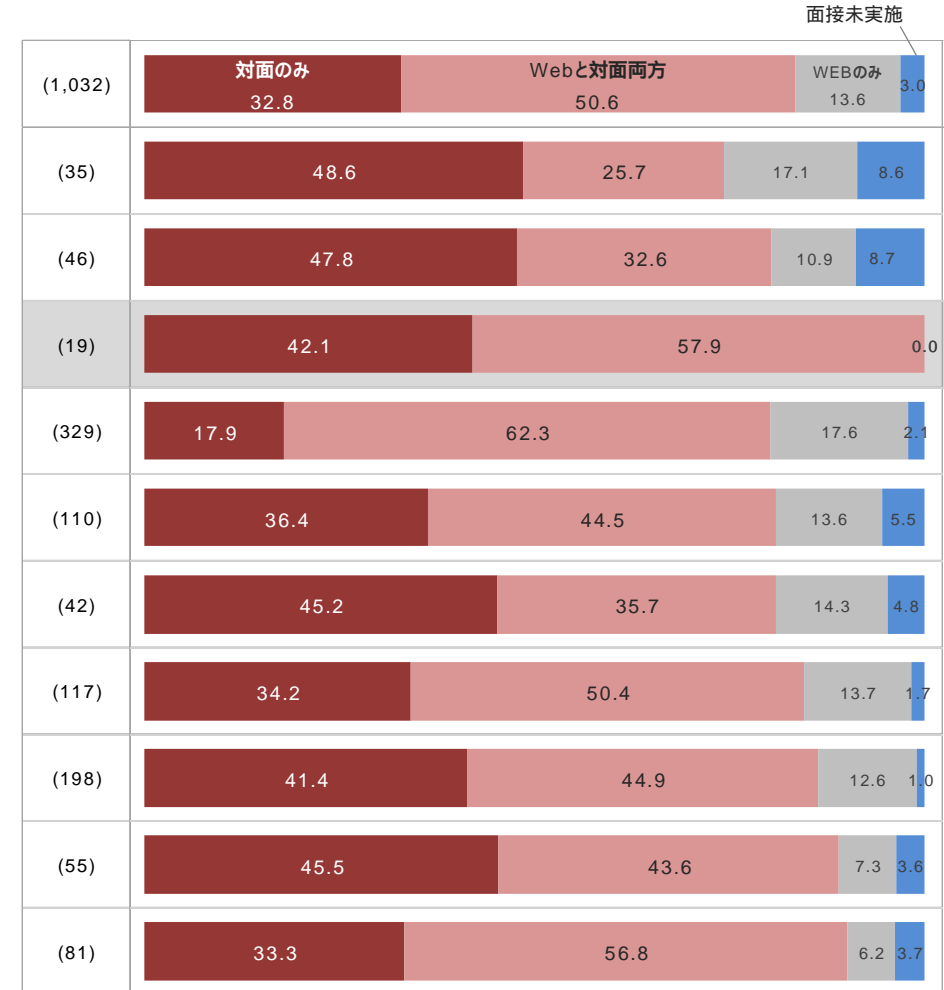
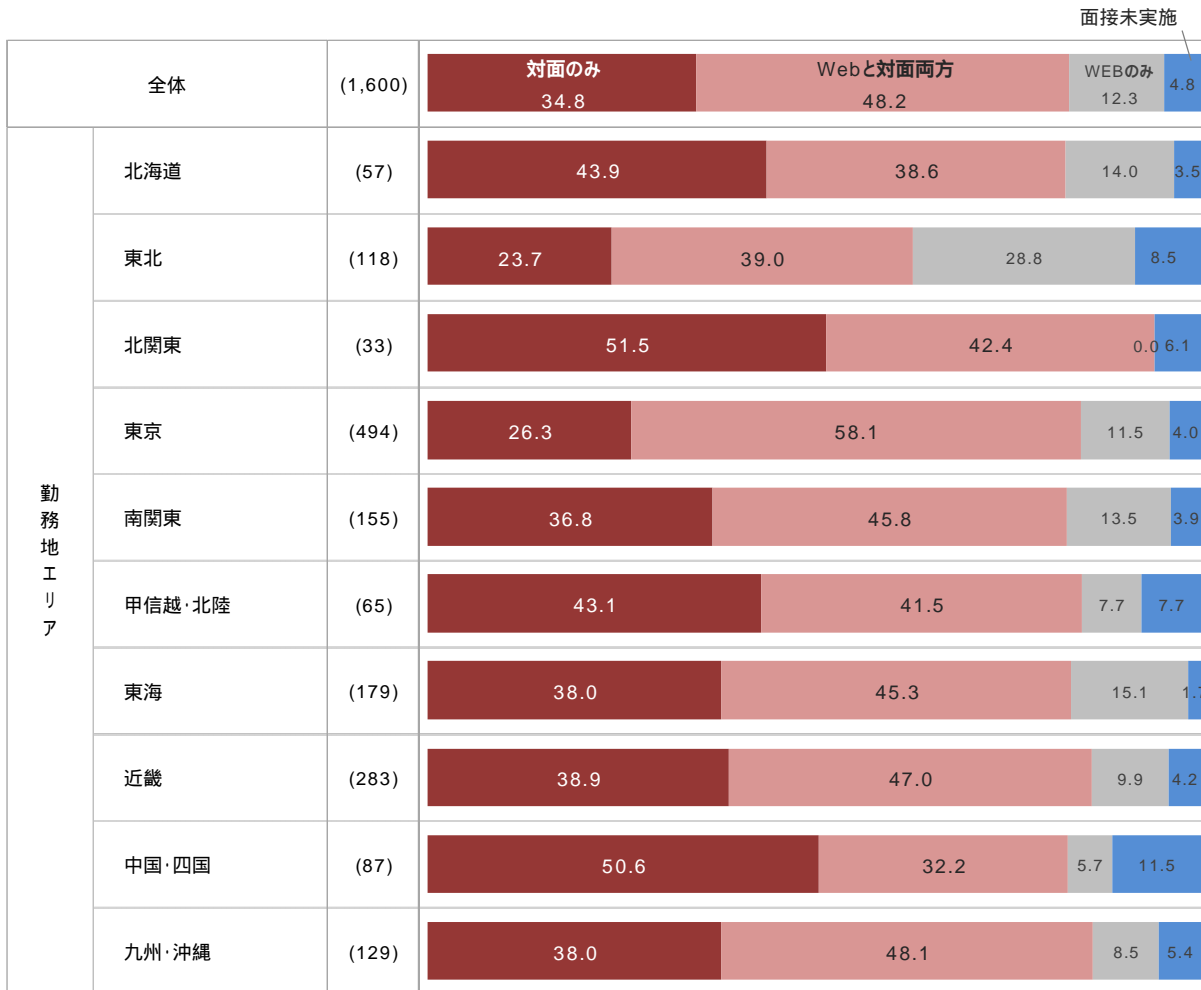
(%)

- 面接の実施方法について、全体では「WEBと対面両方」の回答がもっとも高く約半数だった。2023年以降で「対面のみ」が微増している。
- 採用担当者の勤務地エリア別で見ると、北関東、中国・四国では「対面のみ」が高く、指定の期間ではWEB面接の実施率が低かった。
- 東京はWEB面接の実施率がもっとも高かったが、「WEBのみ」での面接実施の割合が高いわけではなく「WEBと対面両方」の割合が高かった。

## 2022年1月～6月面接は対面とWEBでどのように行っていましたか

2023年以降（1月～6月）

2022年1月～12月

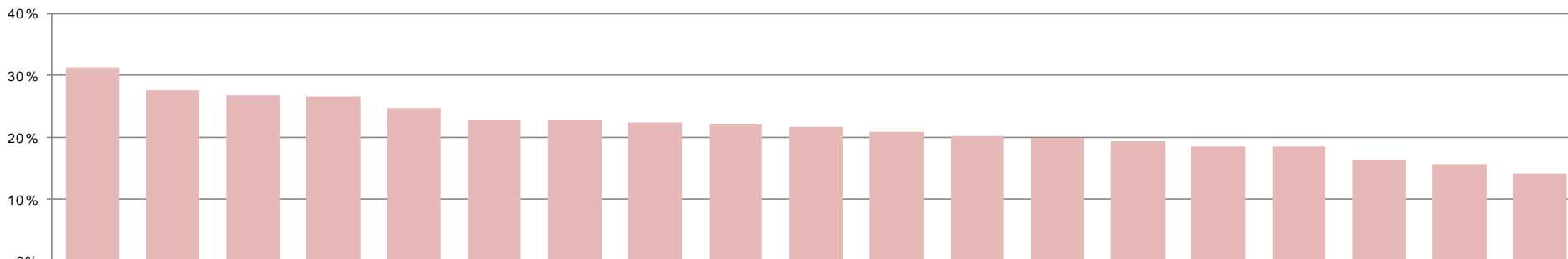


(%)

(%)

- WEB面接を実施した印象について、全体では「WEB面接によって選考全体のスケジュールが短縮できた」がトップとなり、前年上位だった「新型コロナウイルス対策ができた」「求職者の人柄がわかりにくい」は順位を下げた。

## WEB面接を実施した印象についてあてはまるものをすべてお選びください



年次	地域	サンプル数	Web面接によって選考全体のスケジュールが短縮できた	新型コロナウイルス対策ができた	場所や時間の制約がなく、遠方に住んでいる求職者ともやり取りができる	求職者の人柄がわかりにくい	とが多い	実際に対面した時にキャップを感じるこ	こちらの意図を伝えづらい	発言するタイミングや会話の間を取りづらかった	役員・社長の日程調整がしやすい	よく説明ができた	資料画面の共有や動画などを用いて効率よく説明ができた	面接の録画映像を複数名で見ることで選考基準が統一化された	求職者が何を考えているかわかりにくい	交通費支給の節約ができた	面接を録画することで採用担当者のナレッジが共有され、スキルアップにつながった	機材や通信環境のトラブルに手間取る	面接当日の直前&無断キャンセルが多い	選考の歩留まり率を改善することができた	面接後連絡が取れなくなる確率が高い	内定辞退が多い	入社後の早期退職が多い
2023年	全体	(1069)	31.2	27.6	26.8	26.7	24.7	22.7	22.7	22.4	22.1	21.8	21.0	20.3	19.8	19.4	18.6	18.5	16.4	15.6	14.2		
2022年	全体	(1107)	30.9	33.1	29.4	32.8	27.3	22.4	24.6	23.3	23.8	20.4	19.7	24.3	21.7	21.0	17.4	17.7	16.9	14.5	15.9		
勤務地エリア	北海道	(31)	19.4	16.1	22.6	16.1	16.1	12.9	16.1	25.8	9.7	25.8	19.4	12.9	19.4	16.1	12.9	19.4	16.1	16.1	29.0		
	東北	(83)	18.1	15.7	18.1	14.5	26.5	15.7	16.9	12.0	13.3	15.7	10.8	7.2	13.3	10.8	18.1	13.3	8.4	8.4	7.2		
	北関東	(18)	16.7	33.3	16.7	22.2	16.7	22.2	27.8	27.8	22.2	22.2	11.1	22.2	22.2	22.2	11.1	5.6	5.6	5.6	11.1		
	東京	(381)	36.7	29.9	29.4	29.7	24.1	21.5	21.3	23.1	21.3	21.5	20.5	22.0	19.7	21.3	20.5	18.1	16.8	15.7	14.2		
	南関東	(104)	29.8	30.8	23.1	31.7	24.0	19.2	28.8	25.0	20.2	26.0	16.3	21.2	18.3	18.3	13.5	22.1	21.2	21.2	11.5		
	甲信越・北陸	(35)	22.9	25.7	14.3	14.3	28.6	25.7	14.3	17.1	25.7	20.0	22.9	17.1	22.9	17.1	31.4	17.1	14.3	11.4	11.4		
	東海	(115)	33.0	23.5	23.5	20.0	25.2	27.8	21.7	23.5	22.6	13.0	20.0	21.7	17.4	9.6	17.4	13.0	17.4	13.9	7.0		
	近畿	(179)	29.1	30.7	31.3	28.5	28.5	29.6	27.9	21.2	24.0	24.6	27.9	24.0	23.5	24.6	15.6	21.8	16.8	19.0	20.1		
	中国・四国	(41)	29.3	19.5	22.0	29.3	14.6	24.4	17.1	22.0	31.7	26.8	22.0	14.6	17.1	14.6	17.1	22.0	14.6	9.8	7.3		
	九州・沖縄	(82)	35.4	31.7	34.1	32.9	25.6	19.5	25.6	26.8	30.5	26.8	26.8	20.7	24.4	26.8	24.4	23.2	18.3	17.1	22.0		

(%)

: 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

- WEB面接の満足度と今後も利用するかを合わせて聞いたところ、全体では「満足計」が64.5%で前年から増加した。
- 採用担当者の勤務地エリア別でみると、東北では「満足計」「今後も利用計」が全体と比べて10pt以上低かった。前ページのWEB面接の印象を見ると東北では「実際に対面したときにギャップを感じる人が多い」がもっとも高く、とデメリットを感じている人が多かったと推察される。一方、南関東では「満足計」が10pt以上かった。

## WEB面接に対する満足度をお答えください

### 2023年調査

■ 満足しているので、今後も利用する  
■ 満足しているが、今後は利用しない  
■ 満足していないが、今後も利用する  
■ 満足していないので、今後は利用しない

満足計  
今後も利用計

2023年 全体		(1,069)	Stacked Bar Chart				64.5	67.3
勤務地 エリア	北海道	(31)	Stacked Bar Chart				74.2	58.1
	東北	(83)	Stacked Bar Chart				53.0	47.0
	北関東	(18)	Stacked Bar Chart				61.1	72.2
	東京	(381)	Stacked Bar Chart				68.5	71.7
	南関東	(104)	Stacked Bar Chart				75.0	64.4
	甲信越・北陸	(35)	Stacked Bar Chart				60.0	60.0
	東海	(115)	Stacked Bar Chart				59.1	71.3
	近畿	(179)	Stacked Bar Chart				58.7	68.2
	中国・四国	(41)	Stacked Bar Chart				65.9	70.7
	九州・沖縄	(82)	Stacked Bar Chart				62.2	67.1

(%)

### 2022年調査

■ 満足しているので、今後も利用する  
■ 満足しているが、今後は利用しない  
■ 満足していないが、今後も利用する  
■ 満足していないので、今後は利用しない

満足計  
今後も利用計

2022年 全体		(1,107)	Stacked Bar Chart				59.9	72.3
勤務地 エリア	北海道	(33)	Stacked Bar Chart				63.6	69.7
	東北	(86)	Stacked Bar Chart				53.5	52.3
	北関東	(21)	Stacked Bar Chart				57.1	71.4
	東京	(385)	Stacked Bar Chart				63.1	76.6
	南関東	(108)	Stacked Bar Chart				63.0	74.1
	甲信越・北陸	(43)	Stacked Bar Chart				48.8	74.4
	東海	(111)	Stacked Bar Chart				58.6	67.6
	近畿	(185)	Stacked Bar Chart				60.0	69.2
	中国・四国	(59)	Stacked Bar Chart				64.4	78.0
	九州・沖縄	(75)	Stacked Bar Chart				50.7	81.3

(%)

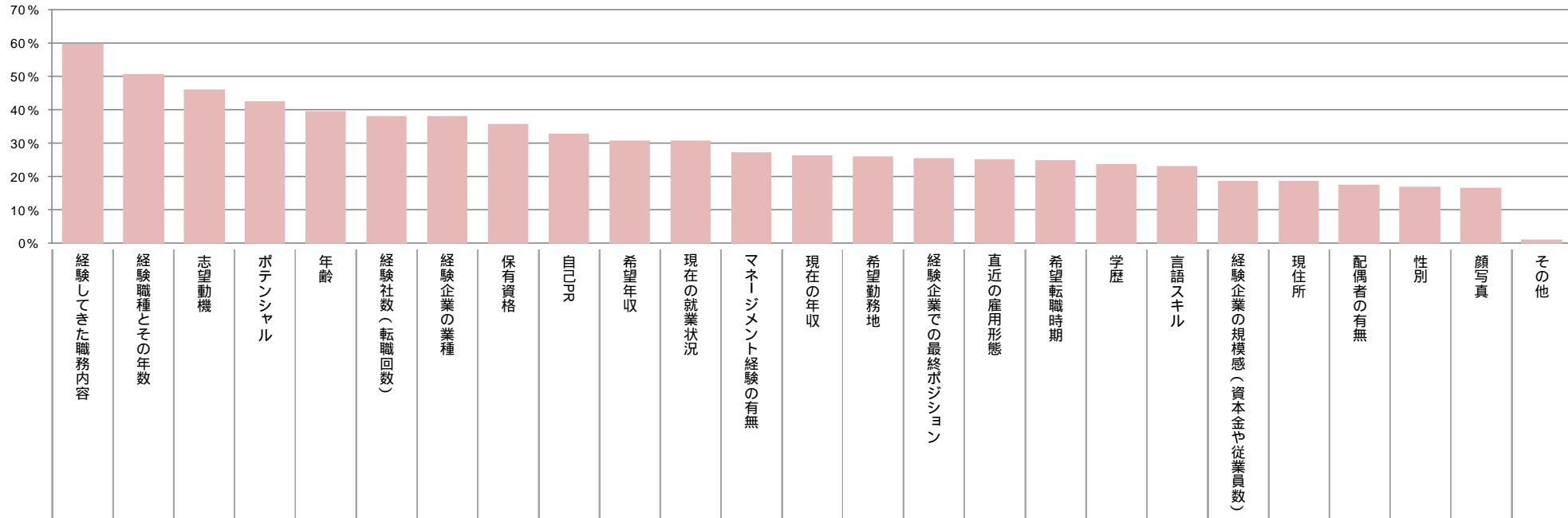
■ 全体より+10pt以上    ■ 全体より 10pt以下    回答数30以下は参考値

満足計：「満足しているので、今後も利用する」+「満足しているが、今後は利用しない」    
 今後も利用計：「満足しているので、今後も利用する」+「満足していないが、今後も利用する」

# 書類選考で重要視していること

- 書類選考で重要視していることについて、全体では「経験してきた職務内容」がもっとも高く、次いで「経験職種とその年数」、「志望動機」と続いた。

## 中途採用活動における書類選考で、重要視していることをすべてお選びください(すべて)



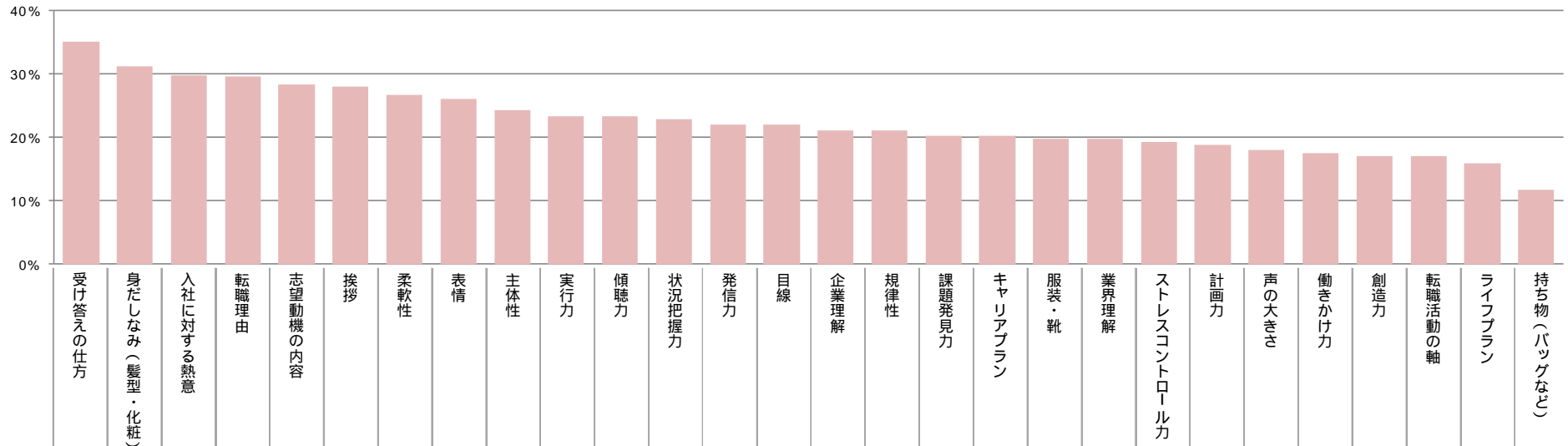
年次	地域	経験してきた職務内容	経験職種とその年数	志望動機	ポテンシャル	年齢	経験社数(転職回数)	経験企業の業種	保有資格	自己PR	希望年収	現在の就業状況	マネジメント経験の有無	現在の年収	希望勤務地	経験企業での最終ポジション	直近の雇用形態	希望転職時期	学歴	言語スキル	経験企業の規模感(資本金や従業員数)	現住所	配偶者の有無	性別	顔写真	その他	
2023年	全体	(624)	59.8	50.8	46.0	42.5	39.4	38.1	38.1	35.7	32.9	30.8	30.6	27.1	26.4	26.1	25.5	25.2	24.8	23.7	23.1	18.8	18.6	17.6	17.0	16.7	1.0
2022年	全体	(631)	66.2	52.1	45.5	47.7	41.2	43.6	41.2	36.0	35.7	30.1	31.7	27.1	26.3	24.6	28.1	30.1	22.0	26.3	23.6	19.3	18.2	14.9	17.9	17.4	0.5
勤務地エリア	北海道	(16)	68.8	50.0	31.3	31.3	25.0	18.8	31.3	37.5	43.8	12.5	50.0	25.0	43.8	12.5	31.3	18.8	25.0	6.3	18.8	18.8	6.3	6.3	18.8	-	
	東北	(24)	70.8	37.5	41.7	45.8	41.7	29.2	20.8	33.3	20.8	8.3	16.7	12.5	20.8	16.7	29.2	20.8	16.7	16.7	12.5	20.8	4.2	12.5	20.8	-	
	北関東	(14)	50.0	50.0	42.9	35.7	57.1	28.6	42.9	28.6	35.7	42.9	21.4	28.6	14.3	21.4	21.4	28.6	21.4	35.7	21.4	35.7	42.9	21.4	28.6	-	
	東京	(203)	63.1	50.2	48.8	42.4	39.4	37.9	38.9	32.5	34.0	35.0	27.1	32.0	28.6	32.0	26.1	23.6	25.1	24.6	29.1	18.2	17.7	15.8	13.8	15.3	1.0
	南関東	(74)	51.4	44.6	41.9	33.8	28.4	35.1	37.8	35.1	31.1	37.8	25.7	23.0	28.4	17.6	20.3	16.2	27.0	20.3	25.7	20.3	14.9	18.9	13.5	17.6	1.4
	甲信越・北陸	(24)	58.3	58.3	45.8	20.8	50.0	37.5	37.5	50.0	45.8	20.8	8.3	20.8	29.2	12.5	12.5	25.0	8.3	33.3	12.5	8.3	29.2	8.3	20.8	16.7	-
	東海	(73)	56.2	58.9	38.4	35.6	39.7	35.6	34.2	34.2	23.3	27.4	21.9	24.7	23.3	24.7	23.3	17.8	28.8	26.0	23.3	20.5	19.2	12.3	16.4	12.3	2.7
	近畿	(124)	58.1	51.6	47.6	50.0	44.4	43.5	41.1	37.9	34.7	33.9	43.5	31.5	25.0	25.0	37.9	37.1	23.4	22.6	18.5	25.8	15.3	20.2	22.6	16.9	-
	中国・四国	(26)	53.8	42.3	50.0	38.5	23.1	42.3	26.9	42.3	34.6	15.4	42.3	11.5	23.1	23.1	11.5	23.1	23.1	19.2	19.2	-	19.2	23.1	15.4	3.8	-
	九州・沖縄	(46)	67.4	56.5	54.3	65.2	45.7	45.7	50.0	39.1	34.8	26.1	41.3	23.9	30.4	26.1	26.1	23.9	30.4	26.1	17.4	15.2	23.9	30.4	26.1	28.3	2.2

(%)  
 : 全体より+10pt以上    : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

# 対面面接で重要視していること

- 対面面接で重要視していることについて、全体では「受け答えの仕方」がもっとも高く、次いで「身だしなみ」、「入社に対する熱意」と続いた。

## 中途採用活動における対面面接で、重要視していることをすべてお選びください(すべて)



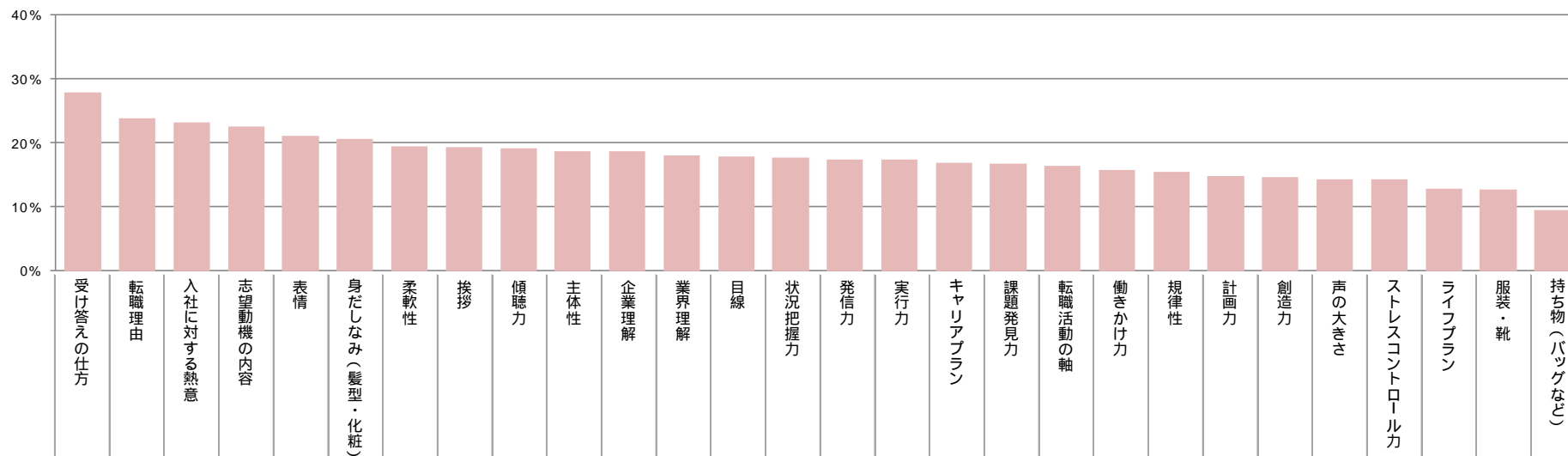
年次	人数	受け答えの仕方	身だしなみ(髪型・化粧)	入社に対する熱意	転職理由	志望動機の内容	挨拶	柔軟性	表情	主体性	実行力	傾聴力	状況把握力	発信力	目線	企業理解	規律性	課題発見力	キャリアプラン	服装・靴	業界理解	ストレスコントロール力	計画力	声の大きさ	働きかけ力	創造力	転職活動の軸	ライフプラン	持ち物(バッグなど)	
2023年 全体	(1600)	35.1	31.3	29.8	29.7	28.3	28.1	26.8	26.1	24.3	23.4	23.3	22.8	22.1	22.0	21.1	21.1	20.3	20.3	19.9	19.9	19.3	18.8	18.1	17.6	17.1	17.1	15.9	11.7	
2022年 全体	(1600)	39.3	35.4	31.8	31.8	29.3	30.6	27.2	30.4	26.9	24.9	24.6	23.2	21.6	23.2	20.7	23.5	20.8	18.8	20.6	21.4	19.3	19.0	19.9	19.9	19.1	17.9	14.9	12.9	
勤務地エリア	北海道	(57)	29.8	35.1	29.8	31.6	28.1	31.6	33.3	24.6	12.3	22.8	21.1	24.6	17.5	21.1	15.8	26.3	21.1	5.3	17.5	19.3	22.8	22.8	10.5	21.1	15.8	19.3	8.8	7.0
	東北	(118)	17.8	14.4	16.9	14.4	16.9	22.9	7.6	12.7	11.0	16.9	11.9	13.6	14.4	11.0	19.5	14.4	11.9	9.3	16.1	11.9	9.3	11.0	9.3	9.3	12.7	6.8	7.6	
	北関東	(33)	30.3	27.3	39.4	33.3	24.2	27.3	21.2	21.2	18.2	27.3	12.1	27.3	18.2	21.2	24.2	24.2	21.2	9.1	30.3	12.1	15.2	21.2	21.2	18.2	24.2	15.2	18.2	21.2
	東京	(494)	35.2	28.3	28.1	28.1	30.4	23.5	30.0	26.5	25.7	23.1	24.1	22.5	23.9	22.5	21.9	22.3	21.1	23.7	18.4	20.2	19.4	20.0	17.6	20.2	18.6	19.2	18.2	11.9
	南関東	(155)	40.0	35.5	31.6	31.6	29.0	30.3	28.4	26.5	25.2	20.6	20.0	26.5	18.7	18.7	20.0	20.6	21.9	22.6	14.8	23.9	25.8	16.1	17.4	16.1	16.1	15.5	13.5	10.3
	甲信越・北陸	(65)	29.2	35.4	29.2	24.6	23.1	33.8	20.0	29.2	20.0	18.5	24.6	21.5	20.0	23.1	20.0	15.4	21.5	16.9	21.5	16.9	16.9	15.4	21.5	13.8	13.8	15.4	12.3	12.3
	東海	(179)	39.1	26.8	29.1	29.1	30.2	24.6	27.4	26.3	23.5	21.8	20.7	20.7	18.4	24.6	19.6	18.4	21.2	21.8	19.0	16.2	16.8	16.2	16.8	15.1	16.2	16.8	15.6	10.1
	近畿	(283)	39.6	38.5	36.7	38.9	32.5	35.0	30.0	29.0	29.0	27.2	29.3	27.9	29.0	24.4	21.9	22.3	23.0	20.8	25.8	25.1	20.8	21.9	24.7	19.1	21.2	16.6	19.4	14.8
	中国・四国	(87)	28.7	29.9	27.6	27.6	21.8	29.9	17.2	19.5	28.7	27.6	19.5	14.9	21.8	21.8	13.8	16.1	14.9	14.9	18.4	16.1	13.8	17.2	10.3	17.2	11.5	12.6	13.8	8.0
	九州・沖縄	(129)	39.5	41.1	31.0	30.2	26.4	31.8	30.2	34.9	26.4	26.4	31.0	24.0	20.2	25.6	27.9	27.1	18.6	23.3	27.9	17.1	21.7	23.3	20.2	17.1	15.5	19.4	17.1	13.2

(%)  
 : 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

# WEB面接で重要視していること

- WEB面接で重要視していることについて、全体では「受け答えの仕方」がもっとも高く、次いで「転職理由」、「入社に対する熱意」と続いた。
- WEB面接では、対面面接で上位だった「身だしなみ」といった視覚的な情報よりも、「転職理由」など話の内容を重視する傾向にあるようだ。

## 中途採用活動におけるWEB面接で、重要視していることをすべてお選びください（すべて）



年次	人数	受け答えの仕方	転職理由	入社に対する熱意	志望動機の内容	表情	身だしなみ(髪型・化粧)	柔軟性	挨拶	傾聴力	主体性	企業理解	業界理解	目線	状況把握力	発信力	実行力	キャリアプラン	課題発見力	転職活動の軸	働きかけ力	規律性	計画力	創造力	声の大きさ	ストレスコントロール力	ライフプラン	服装・靴	持ち物(バッグなど)	
2023年 全体	(1600)	27.9	23.9	23.2	22.6	21.1	20.7	19.4	19.4	19.2	18.7	18.6	18.1	17.9	17.7	17.4	17.3	16.9	16.8	16.5	15.8	15.5	14.9	14.7	14.4	14.4	12.8	12.7	9.6	
2022年 全体	(1600)	30.9	24.1	25.7	23.6	23.8	22.5	19.4	20.9	20.8	19.9	19.4	18.8	19.6	19.5	18.3	18.4	16.3	17.0	15.9	15.7	17.3	15.4	16.0	17.7	15.1	12.4	14.0	10.1	
勤務地エリア	北海道	(57)	33.3	28.1	26.3	10.5	19.3	26.3	19.3	24.6	17.5	14.0	8.8	15.8	15.8	21.1	5.3	12.3	10.5	14.0	12.3	8.8	15.8	8.8	8.8	5.3	15.8	3.5	12.3	3.5
	東北	(118)	12.7	11.9	11.0	13.6	13.6	16.1	6.8	11.9	11.0	6.8	13.6	13.6	8.5	10.2	8.5	13.6	9.3	11.0	11.0	5.9	11.0	5.9	6.8	8.5	10.2	5.9	9.3	10.2
	北関東	(33)	42.4	33.3	39.4	27.3	21.2	18.2	15.2	15.2	15.2	12.1	12.1	21.2	15.2	21.2	9.1	24.2	21.2	15.2	9.1	18.2	18.2	18.2	12.1	12.1	15.2	12.1	9.1	9.1
	東京	(494)	28.3	26.3	24.1	26.9	22.1	17.0	20.0	17.0	21.5	21.9	21.9	17.6	21.3	17.6	19.0	19.4	18.8	17.8	20.0	19.2	16.2	16.4	16.2	15.6	14.6	14.4	13.4	9.3
	南関東	(155)	30.3	29.0	25.2	23.2	21.9	23.2	19.4	14.2	18.7	20.6	18.1	23.2	18.7	20.6	16.8	15.5	18.7	18.1	15.5	14.8	12.9	12.9	14.2	9.7	12.3	13.5	9.7	8.4
	甲信越・北陸	(65)	23.1	13.8	15.4	18.5	12.3	16.9	7.7	18.5	6.2	13.8	9.2	16.9	13.8	10.8	15.4	12.3	12.3	12.3	13.8	12.3	12.3	12.3	15.4	15.4	12.3	12.3	7.7	12.3
	東海	(179)	25.7	23.5	22.3	18.4	20.1	17.9	19.6	16.8	12.3	19.0	17.9	15.6	16.2	17.9	12.8	14.5	18.4	14.5	13.4	14.0	15.6	11.2	15.1	14.5	18.4	12.8	15.6	12.8
	近畿	(283)	33.9	26.1	24.7	26.9	25.8	27.2	25.4	27.2	24.4	22.3	21.6	21.9	21.6	20.8	25.4	20.8	18.0	20.5	17.7	17.0	15.2	20.5	19.1	19.4	17.3	14.1	15.5	11.0
	中国・四国	(87)	24.1	14.9	21.8	11.5	10.3	17.2	21.8	20.7	19.5	14.9	11.5	12.6	14.9	11.5	14.9	12.6	13.8	14.9	11.5	18.4	11.5	12.6	9.2	11.5	9.2	12.6	12.6	5.7
	九州・沖縄	(129)	26.4	21.7	25.6	23.3	26.4	27.9	20.9	26.4	24.8	15.5	21.7	17.1	13.2	19.4	18.6	17.1	15.5	17.1	19.4	14.7	24.0	17.1	13.2	15.5	11.6	14.0	10.1	7.8

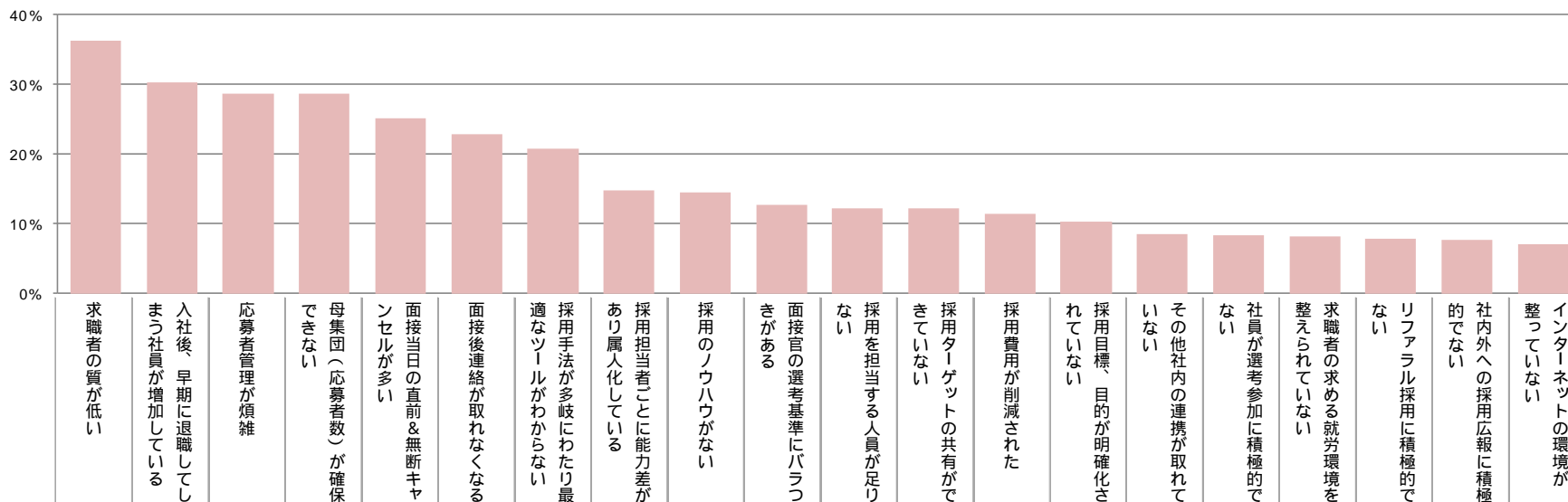
(%)

：全体より+10pt以上   ：全体より10pt以下 回答数30以下は参考値



- 中途採用の課題について、全体では「求職者の質が低い」がもっとも高く、次いで「入社後、早期に退職してしまう社員が増加している」、「応募者管理が煩雑」と続いた。
- 採用担当者の勤務地エリア別でみると、甲信越・北陸では「入社後、早期に退職してしまう社員が増加している」がもっとも高く、中途入社社員の定着に課題を持っている企業が比較的多いと考えられる。

## お勤め先の中途採用活動の課題について、あてはまるものをすべてお選びください



勤務地エリア	人数	求職者の質が低い	入社後、早期に退職してしまう社員が増加している	応募者管理が煩雑	母集団（応募者数）が確保できない	面接当日の直前＆無断キャンセルが多い	面接後連絡が取れなくなる	採用手法が多岐にわたり最適なツールがわからない	採用担当者ごとに能力差があり属人化している	採用のノウハウがない	面接官の選考基準にバラつきがある	採用を担当する人員が足りない	採用ターゲットの共有ができていない	採用費用が削減された	採用目標、目的が明確化されていない	その他社内の連携が取れていない	社員が選考参加に積極的でない	求職者の求める就労環境を整えられていない	リファラル採用に積極的でない	社内外への採用広報に積極的でない	インターネットの環境が整っていない	
2023年 全体	(1600)	36.3	30.3	28.8	28.7	25.2	22.9	20.8	14.9	14.4	12.8	12.2	12.2	11.5	10.3	8.6	8.3	8.1	7.9	7.8	7.0	
2022年 全体	(1600)	36.3	31.8	27.6	28.3	25.3	22.7	19.6	15.6	16.3	12.4	14.6	13.9	12.5	10.9	10.0	8.9	8.0	9.1	8.4	8.9	
勤務地エリア	北海道	(57)	40.4	22.8	33.3	24.6	28.1	19.3	17.5	12.3	14.0	10.5	3.5	10.5	12.3	5.3	8.8	7.0	10.5	7.0	3.5	12.3
	東北	(118)	26.3	25.4	28.0	17.8	25.4	18.6	22.0	7.6	13.6	2.5	6.8	5.1	4.2	5.9	2.5	2.5	6.8	1.7	4.2	5.1
	北関東	(33)	45.5	30.3	24.2	27.3	18.2	24.2	6.1	15.2	12.1	9.1	9.1	3.0	6.1	6.1	3.0	9.1	6.1	6.1	3.0	6.1
	東京	(494)	38.1	27.5	28.3	31.0	26.5	23.9	23.1	17.6	14.6	15.0	13.0	13.6	11.1	10.9	9.9	10.3	9.5	9.5	8.1	6.5
	南関東	(155)	38.7	30.3	25.2	30.3	25.2	26.5	16.1	12.9	13.5	12.9	11.6	12.9	13.5	8.4	5.2	7.7	4.5	5.2	7.1	4.5
	甲信越・北陸	(65)	33.8	41.5	24.6	35.4	16.9	21.5	18.5	16.9	9.2	16.9	7.7	7.7	4.6	7.7	10.8	7.7	9.2	6.2	4.6	4.6
	東海	(179)	38.0	27.9	29.1	31.8	26.8	19.0	20.1	14.0	14.5	11.7	15.6	11.2	12.8	10.6	7.3	7.8	6.7	7.8	8.9	5.0
	近畿	(283)	35.0	33.2	32.9	26.1	23.7	23.0	23.0	10.6	15.2	13.8	13.4	14.8	18.0	12.4	10.6	7.4	7.1	8.8	9.2	8.5
	中国・四国	(87)	36.8	40.2	23.0	26.4	19.5	24.1	21.8	18.4	18.4	8.0	13.8	6.9	6.9	9.2	5.7	8.0	6.9	8.0	8.0	8.0
	九州・沖縄	(129)	33.3	33.3	31.0	29.5	29.5	24.8	17.8	21.7	14.7	15.5	13.2	17.1	8.5	14.0	12.4	10.1	12.4	10.9	10.1	11.6

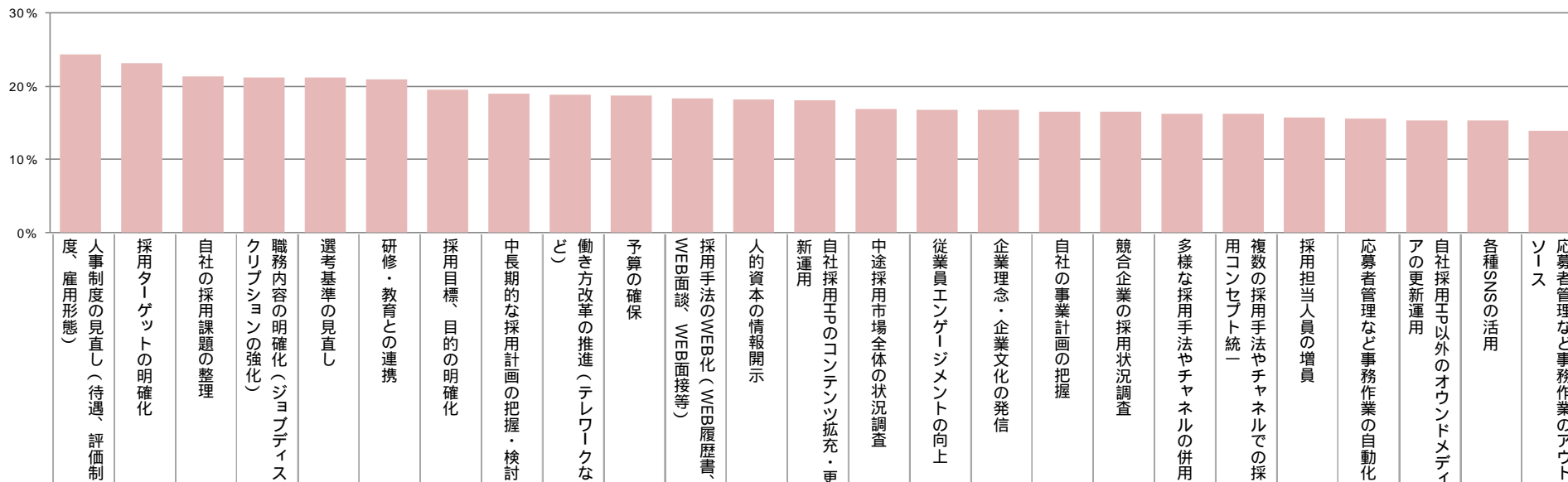
(%)

: 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

# 中途採用を成功させるために実施していること

- 中途採用を成功させるために実施していることについて、全体では「人事制度の見直し」がもっとも高く、次いで「採用ターゲットの明確化」、「自社の採用課題の整理」と続いた。

## 中途採用を成功させるために実施していることをすべてお選びください



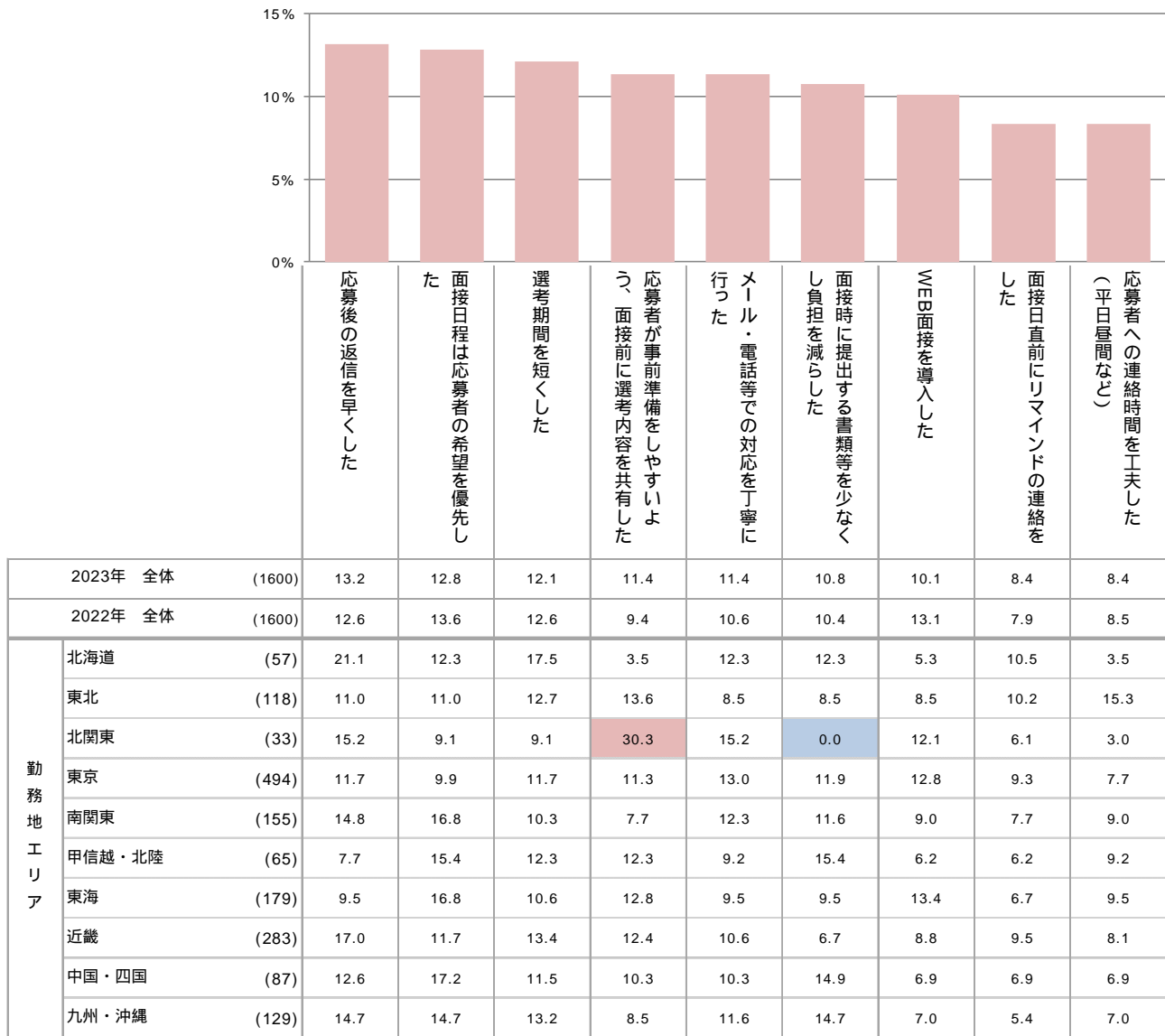
年次	人数	人事制度の見直し(待遇、評価制、雇用形態)	採用ターゲットの明確化	自社の採用課題の整理	職務内容の明確化(ジョブディスクリプションの強化)	選考基準の見直し	研修・教育との連携	採用目標、目的の明確化	中長期的な採用計画の把握・検討	働き方改革の推進(テレワークなど)	予算の確保	採用手法のWEB化(WEB履歴書、WEB面談、WEB面接等)	人的資本の情報開示	新運用	自社採用士のコンテンツ拡充・更新	中途採用市場全体の状況調査	従業員エンゲージメントの向上	企業理念・企業文化の発信	自社の事業計画の把握	競合企業の採用状況調査	多様な採用手法やチャネルの併用	用コンセプト統一	複数の採用手法やチャネルでの採用	採用担当人員の増員	応募者管理など事務作業の自動化	アの更新運用	自社採用士以外のオウンドメディア	各種SNSの活用	ソース	応募者管理など事務作業のアウト	
2023年 全体	(1600)	24.3	23.1	21.3	21.2	21.1	20.9	19.5	18.9	18.8	18.8	18.4	18.1	18.1	16.9	16.8	16.7	16.5	16.4	16.3	16.2	15.8	15.6	15.4	15.3	13.9					
2022年 全体	(1600)	22.9	22.6	20.3	19.6	22.0	21.0	19.9	20.8	21.1	20.1	20.9	15.1	18.6	18.2	18.9	17.9	15.6	14.1	15.9	16.5	15.8	16.4	16.0	15.9	13.9					
勤務地エリア	北海道	(57)	33.3	22.8	7.0	22.8	17.5	12.3	8.8	19.3	21.1	10.5	12.3	15.8	17.5	12.3	14.0	14.0	12.3	7.0	15.8	8.8	10.5	7.0	15.8	3.5					
	東北	(118)	16.9	16.9	11.0	19.5	14.4	12.7	12.7	8.5	8.5	11.0	9.3	6.8	9.3	7.6	8.5	11.9	11.0	13.6	7.6	7.6	11.0	14.4	13.6	7.6					
	北関東	(33)	30.3	12.1	27.3	33.3	18.2	12.1	18.2	9.1	15.2	21.2	12.1	12.1	6.1	18.2	15.2	21.2	15.2	6.1	18.2	6.1	15.2	3.0	9.1	6.1	12.1				
	東京	(494)	22.7	24.5	22.3	22.3	21.5	20.2	21.3	20.2	20.2	19.4	19.0	19.2	20.4	18.0	20.9	18.2	18.2	16.8	16.4	17.6	17.6	18.8	18.6	15.2	16.2				
	南関東	(155)	22.6	18.1	18.1	19.4	21.3	18.7	17.4	21.9	19.4	12.3	18.1	18.7	22.6	17.4	16.1	20.6	14.8	16.1	14.2	19.4	16.1	14.2	15.5	14.8	13.5				
	甲信越・北陸	(65)	27.7	16.9	21.5	26.2	13.8	23.1	16.9	13.8	21.5	18.5	15.4	10.8	13.8	7.7	15.4	18.5	12.3	12.3	10.8	13.8	10.8	12.3	12.3	12.3	7.7				
	東海	(179)	23.5	24.0	20.7	19.6	21.2	22.9	18.4	20.1	18.4	18.4	20.1	19.6	17.9	14.5	14.0	11.7	16.8	14.5	16.8	15.6	15.6	14.5	15.1	17.3	12.3				
	近畿	(283)	28.3	30.0	28.3	24.4	23.7	25.4	24.4	22.6	18.4	23.3	23.0	23.0	19.4	19.8	19.8	20.8	19.8	21.6	20.8	18.4	19.4	18.0	14.5	17.0	16.6				
	中国・四国	(87)	23.0	13.8	19.5	13.8	14.9	23.0	14.9	21.8	21.8	17.2	11.5	18.4	16.1	11.5	16.1	13.8	11.5	13.8	21.8	14.9	12.6	10.3	10.3	9.2	14.9				
	九州・沖縄	(129)	25.6	25.6	17.1	21.7	27.9	21.7	20.2	17.8	20.9	20.9	20.9	16.3	18.6	23.3	11.6	12.4	15.5	20.2	12.4	15.5	15.5	16.3	16.3	19.4	14.7				

(%)  
 : 全体より+10pt以上    : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

# 「面接前辞退」に効果的だった対策

- 「面接前辞退」に効果的だった対策について、全体では「応募後の返信を早くした」が最も高く、次いで「面接日程は応募者の希望を優先した」、「選考期間を短くした」と続いた。
- 採用担当者の勤務地エリア別でみると、北関東では「応募者が事前準備をしやすいよう、面接前に選考内容を共有した」が全体から10pt以上高かった。

## 応募者の「面接前辞退」が多いときに対策してもっとも効果を実感したことひとつ



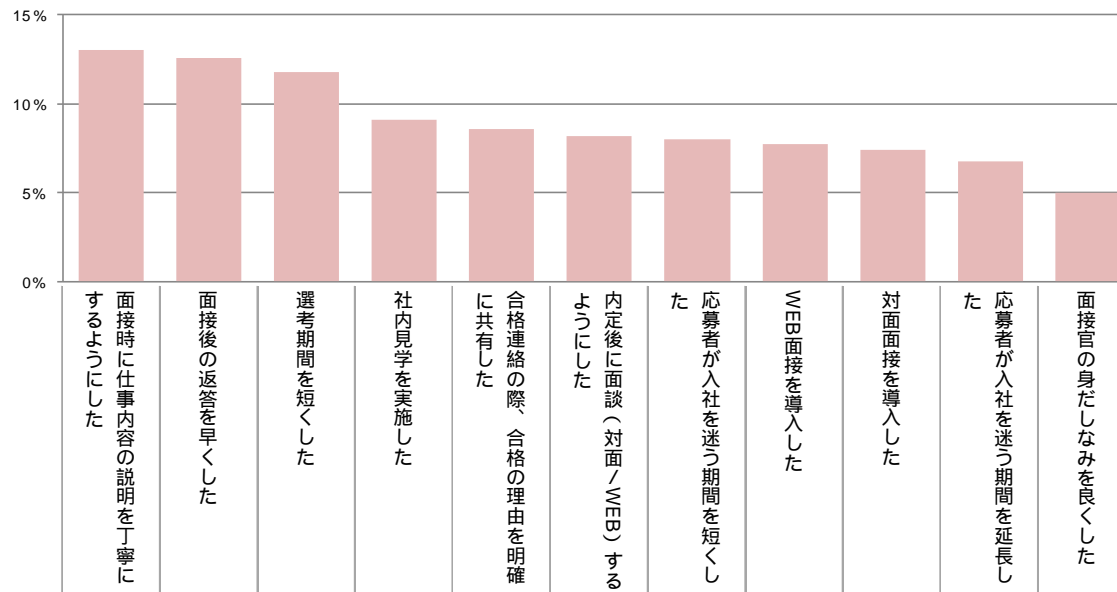
(%)

：全体より+10pt以上   ：全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

# 「面接後辞退」「内定辞退」に効果的だった対策

- 「面接後辞退」「内定辞退」に効果的だった対策について、全体では「面接時に仕事内容の説明を丁寧にするようにした」がもっとも高く、次いで「面接後の返答を早くした」、「選考期間を短くした」と続いた。「面接後辞退」「内定辞退」の数は、選考の時点でいかに自社で働く想像を明確にしてもらえるかで変わるようだ。

## 応募者の「面接後辞退」「内定辞退」が多いときにもっとも効果を実感したことひとつ



対策	2023年 全体	2022年 全体	北海道	東北	北関東	東京	南関東	甲信越・北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄
面接時に仕事内容の説明を丁寧にするようにした	(1600) 13.0	(1600) 14.9	(57) 12.3	(118) 12.7	(33) 15.2	(494) 12.1	(155) 11.0	(65) 3.1	(179) 19.0	(283) 12.0	(87) 17.2	(129) 14.7
面接後の返答を早くした	12.6	14.7	14.0	6.8	18.2	13.8	16.1	13.8	11.7	13.8	4.6	10.1
選考期間を短くした	11.8	13.4	21.1	6.8	12.1	11.1	14.2	12.3	8.9	14.5	11.5	9.3
社内見学を実施した	9.1	*	10.5	8.5	12.1	7.7	8.4	10.8	8.9	10.2	8.0	12.4
合格連絡の際、合格の理由を明確に共有した	8.6	7.9	5.3	11.0	6.1	9.1	7.7	12.3	7.8	8.5	5.7	8.5
内定後に面談（対面/WEB）するようにした	8.2	9.8	10.5	8.5	3.0	10.1	5.2	4.6	7.3	8.5	5.7	8.5
応募者が入社を迷う期間を短くした	8.0	7.9	7.0	8.5	3.0	8.7	8.4	3.1	7.3	8.1	13.8	5.4
WEB面接を導入した	7.8	10.6	7.0	10.2	3.0	10.1	9.7	6.2	5.0	5.3	4.6	7.8
対面面接を導入した	7.4	7.9	3.5	10.2	18.2	6.5	3.9	9.2	9.5	6.0	10.3	9.3
応募者が入社を迷う期間を延長した	6.8	6.5	5.3	7.6	3.0	4.9	7.1	10.8	10.6	6.7	8.0	6.2
面接官の身だしなみを良くした	5.0	4.8	1.8	8.5	6.1	5.1	7.1	6.2	2.2	4.6	6.9	3.1

(%)

: 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

「社内見学を実施した」は2023年から聴取

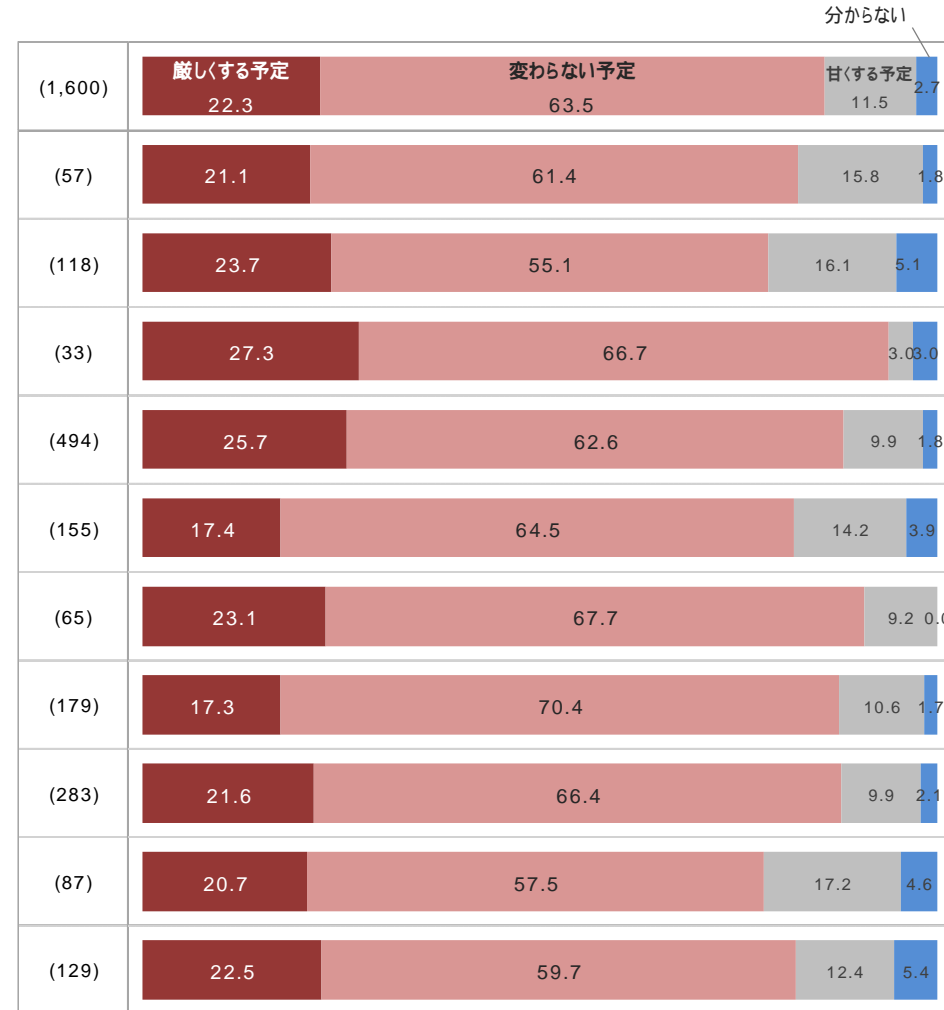
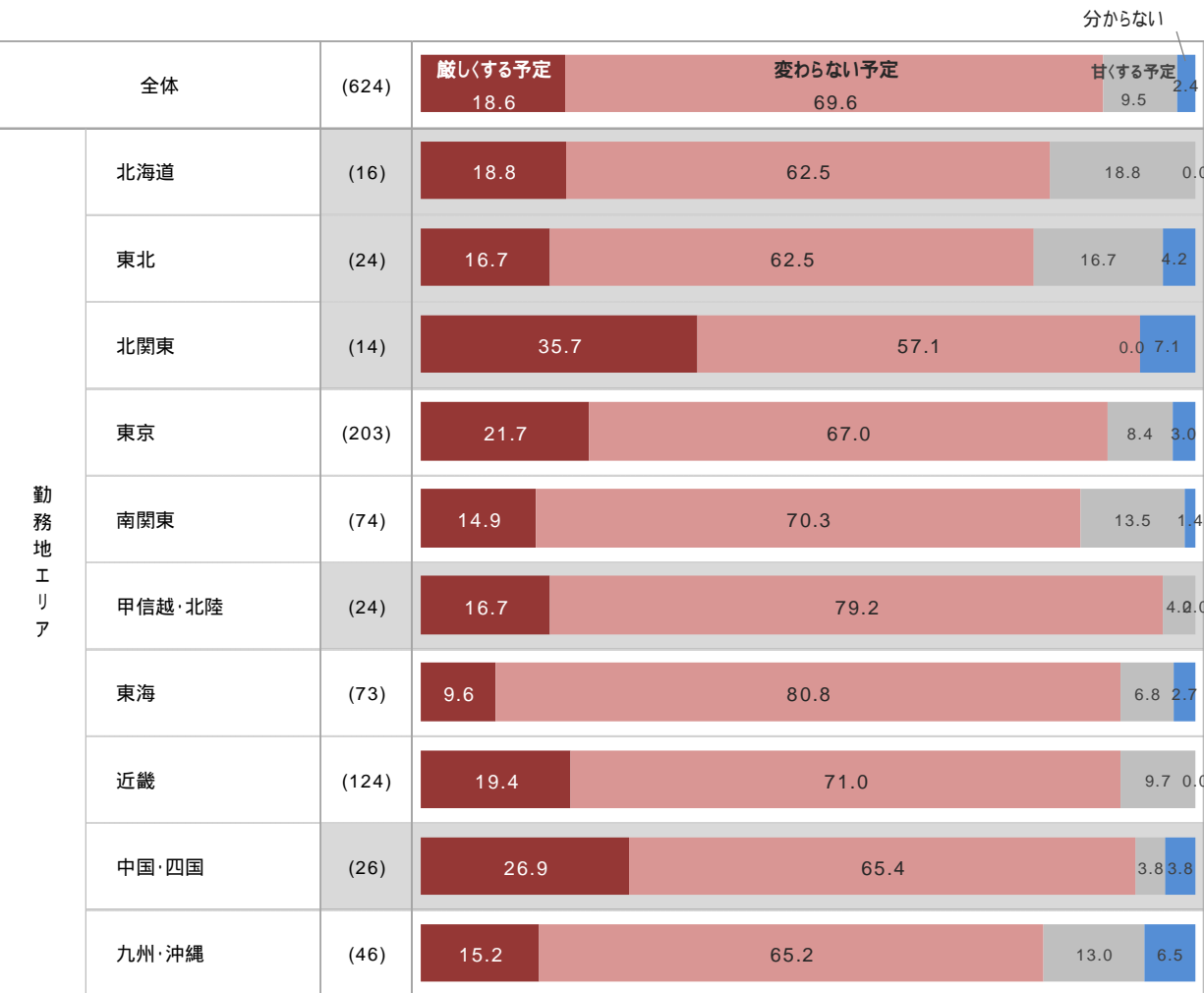
# 書類選考 / 面接における今後の選考基準の変化

- 書類選考と面接の選考基準の変化について、全体では書類選考と面接どちらも「厳しくする予定」が「甘くする予定」を上回った。特に面接は「厳しくする予定」が22.3%となっており、書類選考に比べて「厳しくする予定」が多かった。
- 勤務地エリア別にみると、北関東、東京は全体と比べて「厳しくする予定」が多い傾向にあった（回答数30以下は参考値）。

## 2023年7月以降【書類選考】【面接】の選考基準の変化

2023年7月以降【書類選考】の選考基準の変化

2023年7月以降【面接】の選考基準の変化



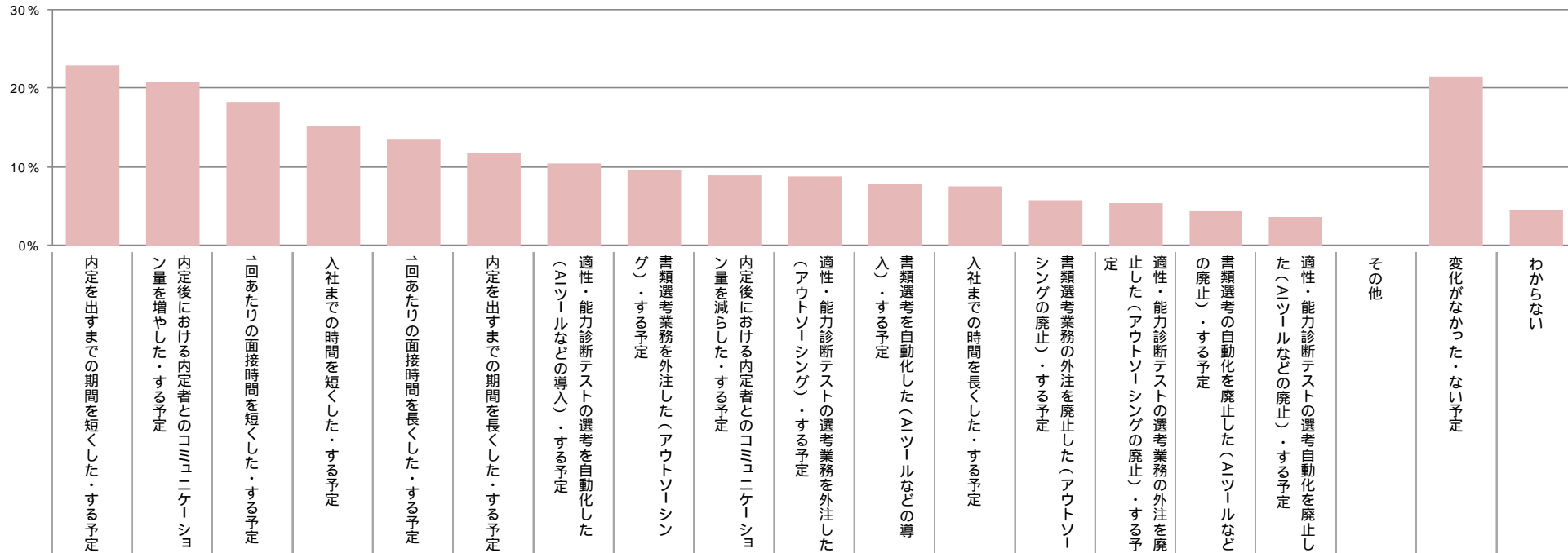
(%)

(%)

# 中途採用の選考業務における今後の変化

- 中途採用の選考業務の今後の変化について、全体では「内定を出すまでの期間を短くする予定」がもっとも高く、次いで「内定後における内定者とのコミュニケーション量を増やす予定」、「1回あたりの面接時間を短くする予定」と続いた。上位に来たのは選考期間の短縮につながるものが多かった。
- 勤務地エリア別に見ると、北海道では特に「1回あたりの面接時間を短くする予定」が高く、全体と比べて10pt以上差があった。

## 中途採用の選考業務で現在（2023年7月）と今後（7月以降～）を比べた変化（すべて）



勤務地エリア	人数	内定を出すまでの期間を短くした・する予定 (%)	内定後における内定者とのコミュニケーション量を増やした・する予定 (%)	1回あたりの面接時間を短くした・する予定 (%)	入社までの時間を短くした・する予定 (%)	1回あたりの面接時間を長くした・する予定 (%)	内定を出すまでの期間を長くした・する予定 (%)	適性・能力診断テストの選考を自動化した（ツールなどの導入）・する予定 (%)	書類選考業務を外注した（アウトソーシング）・する予定 (%)	内定後における内定者とのコミュニケーション量を減らした・する予定 (%)	適性・能力診断テストの選考業務を外注した（アウトソーシング）・する予定 (%)	書類選考を自動化した（ツールなどの導入）・する予定 (%)	入社までの時間を長くした・する予定 (%)	書類選考業務の外注を廃止した（アウトソーシングの廃止）・する予定 (%)	適性・能力診断テストの選考業務の外注を廃止した（アウトソーシングの廃止）・する予定 (%)	書類選考の自動化を廃止した（ツールなどの廃止）・する予定 (%)	適性・能力診断テストの選考自動化を廃止した（ツールなどの廃止）・する予定 (%)	その他 (%)	変化がなかった・ない予定 (%)	わからない (%)
2023年 全体	(1600)	22.9	20.7	18.3	15.2	13.4	11.8	10.4	9.5	8.9	8.8	7.7	7.5	5.8	5.4	4.4	3.6	-	21.5	4.4
2022年 全体	(1600)	29.4	22.3	22.7	18.4	13.0	15.9	7.8	8.4	10.5	7.3	7.1	7.3	5.6	5.3	4.9	2.9	-	21.7	3.5
北海道	(57)	24.6	15.8	33.3	15.8	12.3	17.5	10.5	3.5	1.8	8.8	7.0	7.0	3.5	1.8	1.8	-	-	22.8	5.3
東北	(118)	21.2	15.3	15.3	7.6	13.6	11.9	6.8	7.6	11.0	3.4	2.5	6.8	5.9	2.5	2.5	2.5	-	12.7	5.9
北関東	(33)	27.3	21.2	12.1	15.2	21.2	12.1	-	6.1	6.1	3.0	6.1	3.0	3.0	9.1	9.1	3.0	-	21.2	3.0
東京	(494)	24.1	23.9	17.4	17.6	13.0	10.9	10.3	8.9	9.7	7.3	7.9	8.5	6.3	5.3	5.1	3.8	-	18.0	4.5
南関東	(155)	23.9	20.0	18.1	14.2	18.1	8.4	13.5	11.0	7.1	8.4	7.1	5.8	3.2	5.2	4.5	1.9	-	27.1	3.9
甲信越・北陸	(65)	32.3	16.9	20.0	13.8	10.8	9.2	6.2	9.2	10.8	9.2	3.1	9.2	1.5	4.6	3.1	7.7	-	21.5	4.6
東海	(179)	19.6	17.3	16.2	13.4	7.3	8.9	9.5	7.8	10.1	9.5	5.0	5.0	6.7	4.5	3.4	3.4	-	29.6	3.4
近畿	(283)	20.8	20.8	22.3	18.4	12.7	16.3	12.7	11.7	8.1	12.0	11.0	7.8	7.1	7.8	4.6	3.9	-	23.3	4.6
中国・四国	(87)	20.7	23.0	17.2	10.3	14.9	16.1	5.7	12.6	6.9	10.3	9.2	9.2	5.7	5.7	3.4	4.6	-	17.2	4.6
九州・沖縄	(129)	22.5	20.9	13.2	13.2	17.8	8.5	14.7	10.9	10.9	11.6	10.9	8.5	6.2	5.4	5.4	3.9	-	23.3	4.7

(%)  
 : 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

# 現在の正社員過不足感

- 現在の正社員過不足感について、全体では、正社員全体・すべての役職で「不足」が「余剰」を上回った。役職別にみると、役職が下がるにつれて「不足」の割合が高まる傾向にあった。
- 採用担当者の勤務地エリア別でみると、正社員全体の不足感がもっとも高かったエリアは「九州・沖縄」で、次いで「南関東」だった。どちらのエリアも「役職についていない人材」が特に不足している傾向にある。

## 勤務先における2023年1～6月の正社員の過不足感を役職ごとにお選びください

		正社員全体			部長クラス以上			課長クラス			係長・主任・職長クラス			役職についていない人材			
		余剰	ちょうどよい	不足	余剰	ちょうどよい	不足	余剰	ちょうどよい	不足	余剰	ちょうどよい	不足	余剰	ちょうどよい	不足	
2023年 全体		(1,600)	27.3	29.6	43.1	26.8	45.3	27.9	24.9	43.1	32.0	21.4	39.9	38.7	22.0	33.5	44.5
2022年 全体		(1,600)	25.4	31.3	43.3	26.1	44.8	29.2	23.7	44.8	31.6	22.5	39.4	38.1	21.8	32.9	45.4
勤務地 エリア	北海道	(57)	26.3	33.3	40.4	29.8	38.6	31.6	29.8	40.4	29.8	33.3	35.1	31.6	28.1	21.1	50.9
	東北	(118)	28.8	39.8	31.4	26.3	47.5	26.3	27.1	42.4	30.5	35.6	34.7	29.7	28.8	37.3	33.9
	北関東	(33)	42.4	30.3	27.3	18.2	63.6	18.2	21.2	57.6	21.2	12.1	63.6	24.2	27.3	45.5	27.3
	東京	(494)	24.5	30.4	45.1	27.7	41.3	31.0	24.9	38.1	37.0	21.3	35.6	43.1	20.6	34.4	44.9
	南関東	(155)	26.5	27.1	46.5	25.2	49.7	25.2	19.4	45.2	35.5	18.1	43.9	38.1	18.1	34.8	47.1
	甲信越・北陸	(65)	24.6	29.2	46.2	30.8	47.7	21.5	24.6	46.2	29.2	26.2	36.9	36.9	24.6	27.7	47.7
	東海	(179)	33.0	30.2	36.9	30.7	46.9	22.3	32.4	43.6	24.0	20.7	42.5	36.9	20.1	38.0	41.9
	近畿	(283)	25.4	28.3	46.3	26.9	39.9	33.2	23.3	45.6	31.1	16.6	42.0	41.3	20.8	30.4	48.8
	中国・四国	(87)	31.0	29.9	39.1	27.6	51.7	20.7	25.3	47.1	27.6	17.2	43.7	39.1	26.4	29.9	43.7
	九州・沖縄	(129)	29.5	20.9	49.6	18.6	55.8	25.6	21.7	47.3	31.0	22.5	42.6	34.9	22.5	33.3	44.2

(%)  
余剰：「とても余剰を感じている」+「余剰を感じている」 不足：「不足していると感じている」+「とても不足していると感じている」

# 今後の中途採用意向

- 今後の中途採用意向について、全体では「積極的になる計」がもっとも高く53.8%で「消極的になる計」は9.3%だった。
- 採用担当者の勤務地エリア別でみると、北関東は「積極的になる計」が全エリア中もっとも高く、中途採用に積極的になる企業が比較的多いと考えられる。

## 今後の中途採用意向について、もっともあてはまるものをお選びください

### 2023年調査

		(1,600)	積極的になる計 53.8	以前と変わらない 36.9	消極的になる計 9.3
勤務地 エリア	全体	(1,600)	53.8	36.9	9.3
	北海道	(57)	54.4	40.4	5.3
	東北	(118)	45.8	35.6	18.6
	北関東	(33)	69.7	24.2	6.1
	東京	(494)	54.0	33.6	12.3
	南関東	(155)	52.3	39.4	8.4
	甲信越・北陸	(65)	49.2	43.1	7.7
	東海	(179)	54.2	42.5	3.4
	近畿	(283)	54.4	39.6	6.0
	中国・四国	(87)	57.5	29.9	12.6
	九州・沖縄	(129)	55.8	37.2	7.0

(%)

積極的になる計：「今後は積極的になる」+「今後はやや積極的になる」 消極的になる計：「今後はやや消極的になる」+「今後は消極的になる」+「今後採用活動は行わない」

### 2022年調査

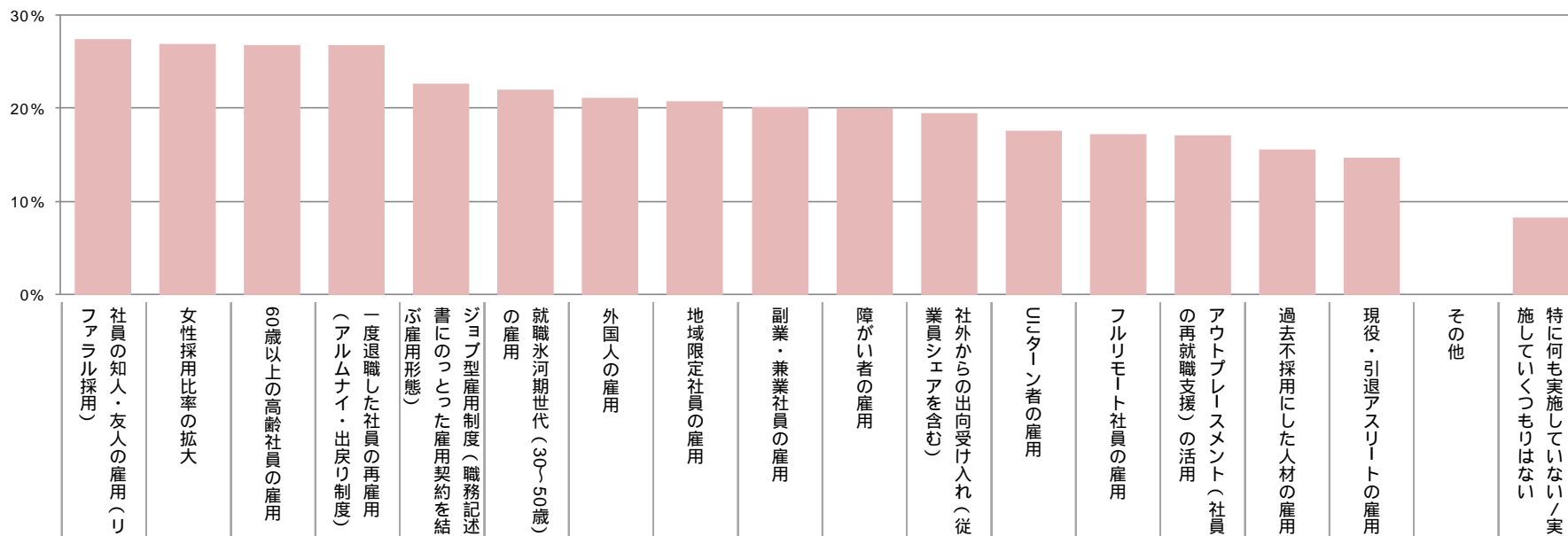
		(1,600)	積極的になる計 52.9	以前と変わらない 38.8	消極的になる計 8.3
		(1,600)	52.9	38.8	8.3
	北海道	(56)	42.9	51.8	5.4
	東北	(122)	45.1	33.6	21.3
	北関東	(40)	35.0	62.5	2.5
	東京	(482)	56.0	36.3	7.7
	南関東	(166)	58.4	36.1	5.4
	甲信越・北陸	(72)	54.2	38.9	6.9
	東海	(185)	50.3	41.1	8.6
	近畿	(272)	52.9	40.8	6.3
	中国・四国	(92)	52.2	41.3	6.5
	九州・沖縄	(112)	55.4	33.9	10.7

(%)



- 現在実施している雇用施策について、全体では「社員の知人・友人の雇用（リファラル採用）」がもっとも高く、次いで「女性採用比率の拡大」、「60歳以上の高齢社員の雇用」と続いた。
- 採用担当者の勤務地エリア別でみると、九州・沖縄は「60歳以上の高齢社員の雇用」「UIJターン者の雇用」が全体と比べて10pt以上高く、甲信越・北陸では「外国人の雇用」が全体と比べて10pt以上高かった。

## お勤め先の多様な働き方に関して、実施している雇用施策をお選びください（すべて）



			社員の知人・友人の雇用（リファラル採用）	女性採用比率の拡大	60歳以上の高齢社員の雇用	一度退職した社員の再雇用（アルムナイ・出戻り制度）	ジョブ型雇用制度（職務記述書にのっとった雇用契約を結ぶ雇用形態）	就職氷河期世代（30～50歳）の雇用	外国人の雇用	地域限定社員の雇用	副業・兼業社員の雇用	障がい者の雇用	社外からの出向受け入れ（従業員シェアを含む）	UIJターン者の雇用	フルリモート社員の雇用	アウトプレースメント（社員の再就職支援）の活用	過去不採用にした人材の雇用	現役・引退アスリートの雇用	その他	特にも実施していない/実施していくつもりはない
	2023年 全体	(1600)	27.4	26.9	26.8	26.8	22.6	22.0	21.1	20.7	20.1	19.9	19.4	17.6	17.2	17.1	15.6	14.6	0.0	8.3
	2022年 全体	(1600)	27.3	27.4	27.5	25.2	20.3	21.4	21.8	19.6	18.9	21.1	17.1	17.6	16.0	19.1	15.6	13.6	0.1	10.6
勤務地エリア	北海道	(57)	24.6	14.0	28.1	22.8	17.5	19.3	22.8	26.3	21.1	14.0	12.3	17.5	8.8	8.8	8.8	15.8	0.0	10.5
	東北	(118)	13.6	20.3	18.6	19.5	18.6	15.3	13.6	12.7	8.5	10.2	15.3	17.8	6.8	8.5	16.1	11.0	0.0	5.9
	北関東	(33)	30.3	18.2	33.3	21.2	9.1	9.1	15.2	18.2	15.2	12.1	18.2	18.2	15.2	15.2	12.1	12.1	0.0	3.0
	東京	(494)	27.3	28.7	22.5	25.9	26.5	21.5	24.3	20.2	21.1	23.1	21.1	17.2	22.9	20.9	14.8	16.0	0.0	5.9
	南関東	(155)	27.7	27.7	29.0	26.5	23.2	23.9	25.2	19.4	26.5	16.1	18.1	18.1	12.9	16.1	17.4	13.5	0.0	10.3
	甲信越・北陸	(65)	26.2	26.2	33.8	35.4	15.4	23.1	32.3	12.3	20.0	23.1	20.0	20.0	12.3	18.5	10.8	15.4	0.0	3.1
	東海	(179)	34.1	23.5	27.9	24.0	20.7	21.2	16.2	21.8	20.7	21.8	20.7	14.0	18.4	10.6	11.7	13.4	0.0	15.6
	近畿	(283)	26.9	33.9	25.4	28.3	22.6	27.9	19.4	21.9	21.6	22.3	21.9	15.2	18.0	18.7	17.0	15.9	0.0	9.5
	中国・四国	(87)	25.3	23.0	31.0	33.3	17.2	14.9	13.8	27.6	18.4	21.8	13.8	13.8	14.9	17.2	18.4	13.8	0.0	5.7
	九州・沖縄	(129)	34.9	24.8	41.1	31.8	25.6	24.8	21.7	24.8	17.1	15.5	18.6	30.2	14.7	20.9	22.5	13.2	0.0	8.5

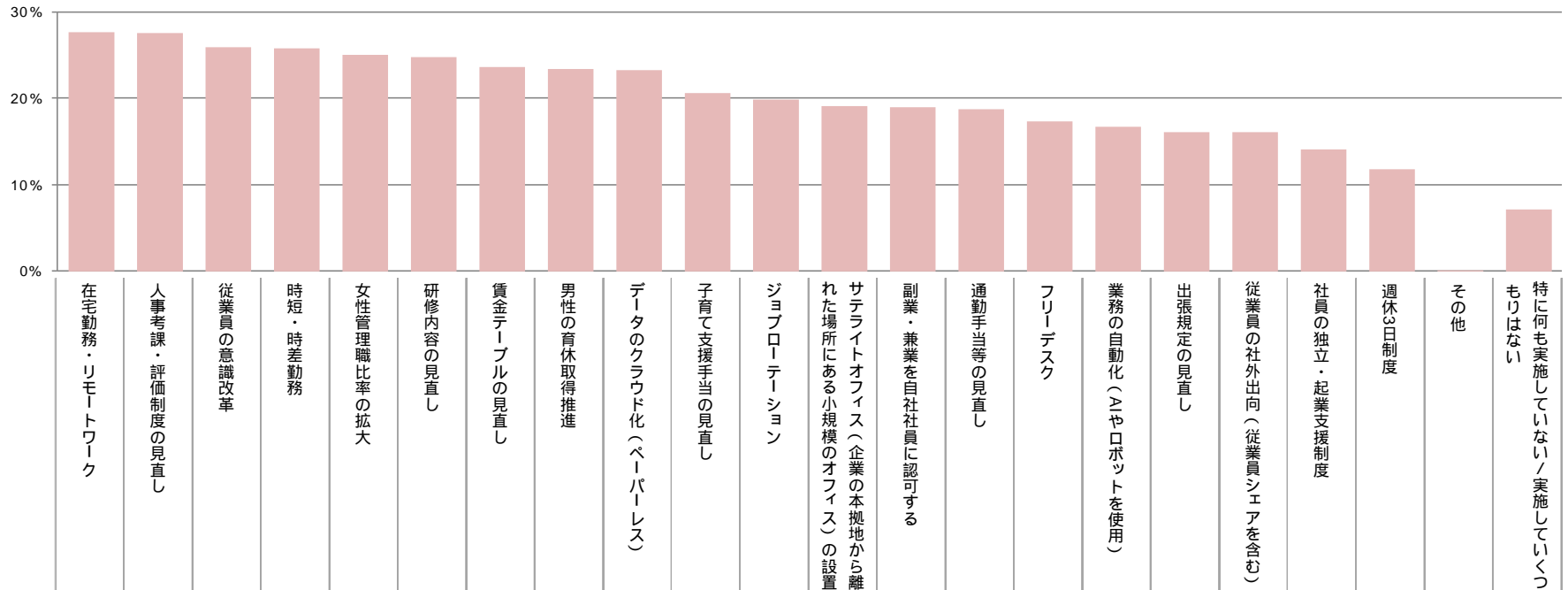
(%)

: 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値

# 実施している従業員向け施策

- 現在実施している従業員向け施策について、全体では「在宅勤務・リモートワーク」がもっとも高く、次いで「人事考課・評価制度の見直し」、「従業員の意識改革」と続いた。
- 採用担当者の勤務地エリア別で見ると、北関東は「人事考課・評価制度の見直し」が全体と比べて10pt以上高く、甲信越・北陸では「研修内容の見直し」が全体と比べて10pt以上高かった。

## お勤め先で実施している従業員向け施策をお選びください（すべて）



勤務地エリア	サンプル数	実施率 (%)																						
		在宅勤務・リモートワーク	人事考課・評価制度の見直し	従業員の意識改革	時短・時差勤務	女性管理職比率の拡大	研修内容の見直し	賃金テーブルの見直し	男性の育休取得推進	データのクラウド化（ペーパーレス）	子育て支援手当の見直し	ジョブローテーション	サテライトオフィス（企業の本拠地から離れた場所にある小規模のオフィス）の設置	副業・兼業を自社社員に認可する	通勤手当等の見直し	フリーデスク	業務の自動化（人やロボットを使用）	出張規定の見直し	従業員の社外出向（従業員シェアを含む）	社員の独立・起業支援制度	週休3日制度	その他	特に何も実施していない/実施していくつもりはない	
2023年 全体	(1600)	27.6	27.5	25.9	25.8	25.0	24.7	23.6	23.4	23.2	20.6	19.9	19.1	18.9	18.7	17.3	16.7	16.0	16.0	14.0	11.8	0.1	7.1	
2022年 全体	(1600)	32.3	29.0	25.4	25.6	22.8	24.4	20.5	23.8	24.1	19.0	18.3	20.6	16.9	20.4	17.9	17.1	16.0	14.1	12.9	11.8	0.0	8.1	
勤務地エリア	北海道	(57)	10.5	28.1	35.1	24.6	15.8	21.1	31.6	14.0	12.3	14.0	21.1	7.0	15.8	15.8	12.3	5.3	7.0	12.3	12.3	3.5	0.0	12.3
	東北	(118)	11.9	19.5	14.4	12.7	18.6	7.6	7.6	12.7	12.7	15.3	15.3	9.3	12.7	10.2	10.2	11.0	11.9	9.3	14.4	8.5	0.0	5.9
	北関東	(33)	27.3	39.4	24.2	24.2	12.1	30.3	24.2	12.1	15.2	6.1	12.1	12.1	18.2	21.2	15.2	12.1	6.1	12.1	3.0	9.1	0.0	3.0
	東京	(494)	35.0	28.5	27.3	29.1	27.7	26.9	27.5	26.1	27.3	21.5	21.1	20.6	21.5	20.6	23.3	17.8	16.8	16.8	15.4	11.5	0.0	4.7
	南関東	(155)	26.5	32.3	28.4	26.5	26.5	27.1	24.5	24.5	20.6	18.7	11.0	23.2	18.7	16.1	13.5	16.1	14.8	12.3	12.9	12.9	0.0	7.1
	甲信越・北陸	(65)	32.3	27.7	24.6	26.2	13.8	35.4	24.6	24.6	15.4	18.5	20.0	20.0	26.2	12.3	16.9	9.2	16.9	9.2	13.8	7.7	0.0	4.6
	東海	(179)	22.3	23.5	21.2	25.1	24.0	23.5	24.0	20.7	24.6	19.6	18.4	17.9	15.1	19.0	16.8	18.4	17.9	15.6	16.8	6.7	0.0	10.6
	近畿	(283)	32.5	29.0	26.5	26.5	30.4	27.6	21.2	30.4	26.5	25.4	25.1	21.9	16.6	21.9	16.6	23.0	19.1	22.3	12.4	18.7	0.4	9.2
	中国・四国	(87)	19.5	20.7	25.3	26.4	19.5	26.4	19.5	14.9	17.2	14.9	21.8	18.4	16.1	18.4	13.8	14.9	13.8	12.6	10.3	6.9	0.0	5.7
九州・沖縄	(129)	22.5	28.7	30.2	23.3	24.8	17.8	25.6	21.7	25.6	26.4	20.9	20.2	25.6	18.6	12.4	13.2	16.3	18.6	15.5	15.5	0.0	9.3	

(%)

: 全体より+10pt以上 : 全体より 10pt以下 回答数30以下は参考値