



中途採用状況調査2024年版（2023年実績）

2024年3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	……4		
TOPICS	……5		
2023年の中途採用状況	……22	2023年の中途採用数・退職者人数	……65
勤め先の経営状況・業績 (Q2)	……23	応募数～採用者数／面接設定率、内定率、採用率 (Q9)	……66
前年比での中途採用活動意欲の変化 (Q3)	……24	面接無断キャンセル率／内定辞退率 (Q9)	……67
勤務先における正社員人材の過不足感 [正社員全体] (Q6)	……25	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 (Q9)	……68
正社員過不足感の種類 (Q7)	……26	2023年の中途採用数の増減 (Q15)	……69
勤務先における正社員人材の過不足感 [職種別] (Q6)	……27		
勤務先が中途採用を実施した理由 (Q8)	……28	中途採用活動の満足度	……70
2022年の採用状況・採用までに掛かった期間 (Q5)	……29	応募・面接・採用した求職者の満足感 (Q16)	……71
求人募集した・採用したエリア (Q4)	……33	前年に比べた中途採用活動における自社評価 (Q17)	……75
<職種別> 募集人数 (Q10)	……34	採用者の自社とのマッチング満足・不満の理由 (Q18)	……77
<職種別> 採用人数 (Q11)	……35	新卒社員と中途社員の昇進・昇格に関する優位差 (Q44)	……79
<職種別> 「異業種」からの採用人数 (Q12)	……36	一般社員から管理職に昇進するまでの平均的期間 (Q27)	……81
<職種別> 「異職種」からの採用人数 (Q13)	……37		
<職種別> 異業種かつ異職種となる「未経験者」採用人数 (Q14)	……38	2023年の中途採用の印象	……82
		2023年の中途採用の印象 (Q19)	……83
2023年の中途採用の選考状況	……39	中途採用活動の印象-その理由 (Q20/Q21)	……84
面接全体における採用面接の実施割合 (Q30)	……40		
1次・2次面接における採用面接の実施割合 (Q30:面接回別)	……41	今後2024年の中途採用の見通し	……85
3次面接・4次面接以上における採用面接の実施割合 (Q30:面接回別)	……42	今後の中途採用の見通し (Q43)	……86
今後の面接手法の割合 (Q31)	……43	今後2024年以降に自社の成長戦略を担う人材として採用予定の職種 (Q52)	……90
WEB面接を増やす理由 (Q32)	……44	今後新規採用を抑制することになると思う職種 (Q52)	……91
対面面接を増やす理由 (Q32)	……45	今後、中途社員の募集を検討しているエリア (Q4)	……92
面接選考で選考通過が難しくなる要因 (Q33)	……46		
採用選考の際、採用を躊躇する前職の在職期間 (Q27)	……47	利用した転職サービス・手法	……93
中途採用活動における各種日数など (Q34)	……48	利用・応募獲得・面接設定・内定獲得・採用に繋がったサービス・手法 (SC5)	……94
中途採用の選考基準 (Q22)	……55	中途社員採用に結びついた利用サービス・手法と採用者数 (Q35)	……99
中途採用の選考基準のうち厳しくした項目 (Q23)	……56	前年比のメイン利用サービスの評価 (Q17)	……100
中途採用の選考基準のうち甘くした項目 (Q24)	……58	現在行っている・今後行いたい会社PR・採用活動情報の発信手法 (Q41)	……101
採用者の妥協有無と妥協した項目、妥協した程度 (Q25)	……60	有料の求人サービスを利用するタイミング (Q42)	……104
必要資格や条件、スキル・経験全般を満たさずとも採用した理由 (Q26)	……62		
中途採用選考時に重視する要素の確認・判断を行うタイミング・方法 (Q29)	……63		

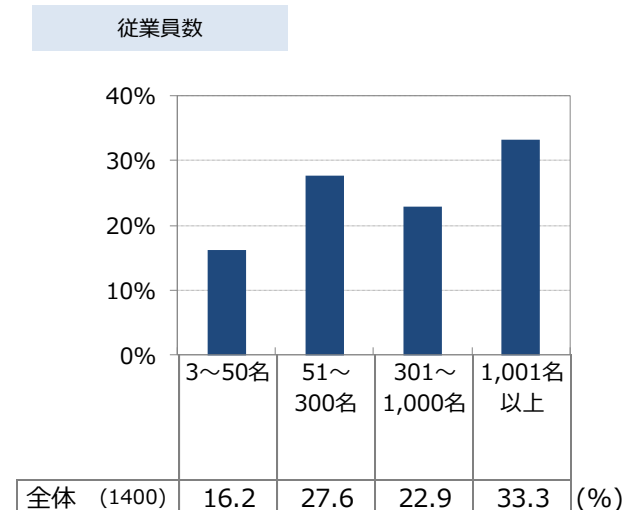
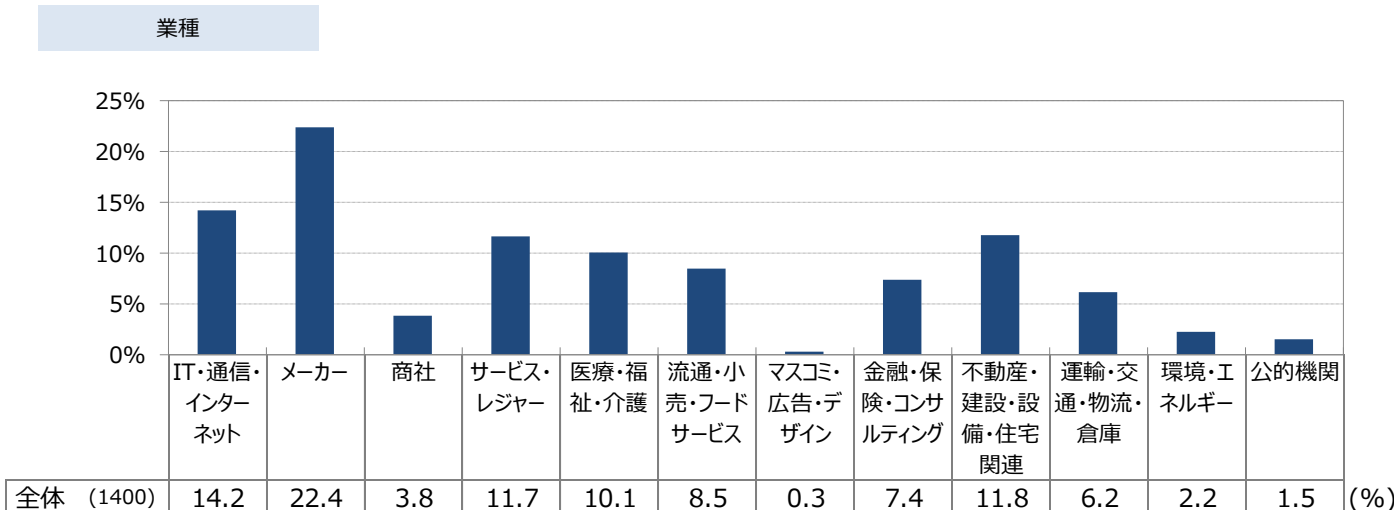
2023年の中途採用費用	……105
中途採用の予算と実績（Q36）	……106
中途採用費用の増減（Q37）	……115
求人広告の出稿媒体を決める要因（Q38）	……118
求人広告費をかけた職種（Q39）	……119
職種ごとの採用者1人あたりの求人広告費（Q40）	……120
Appendix	……122

◇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 2024年版（2023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（2023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 2023年12月15日（金）～12月18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



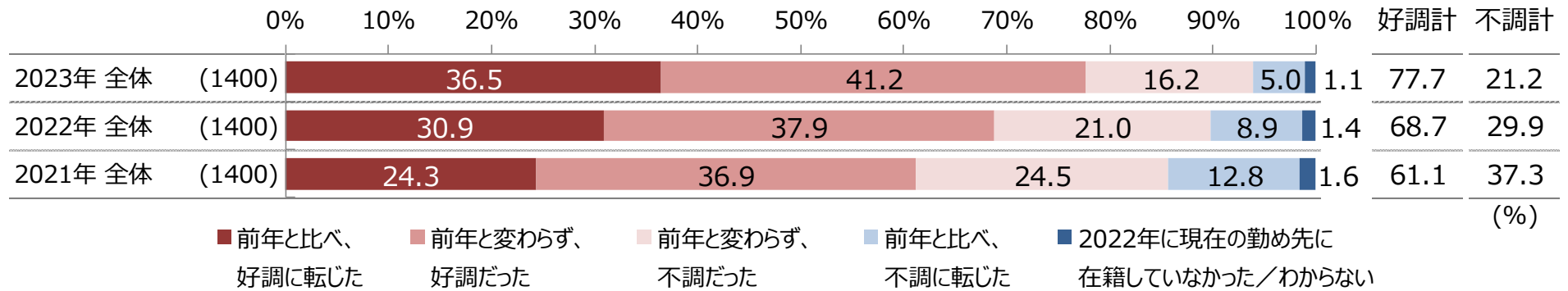
TOPICS

勤め先の経営状況・業績／前年比での中途採用活動意欲の変化

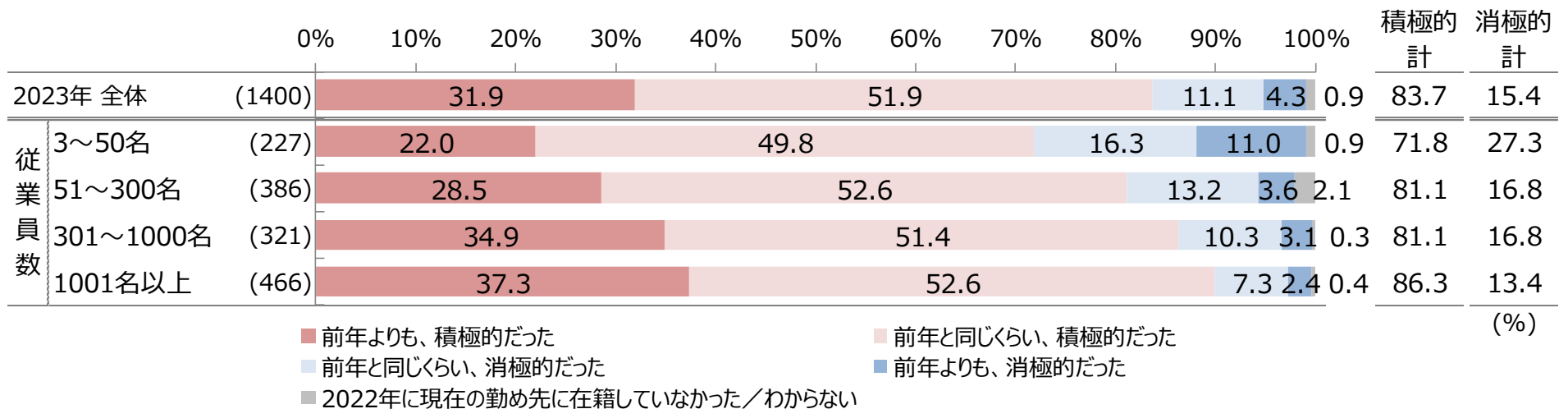
■ 好調な経営状況・業績を背景に、23年の中途採用活動は、前年に比べて積極的に行ったとする企業が8割を超える。

- 勤め先の経営状況・業績を好調とするのは77.7%（2022年比：9.0pt増、2021年比：16.6pt増）となり、年々好調に転じている。【図1】
- 中途採用の意欲について、従業員数別でみると、従業員数が多い大手企業ほど積極的だった様子が見える。【図2】

【図1】勤め先の経営状況・業績



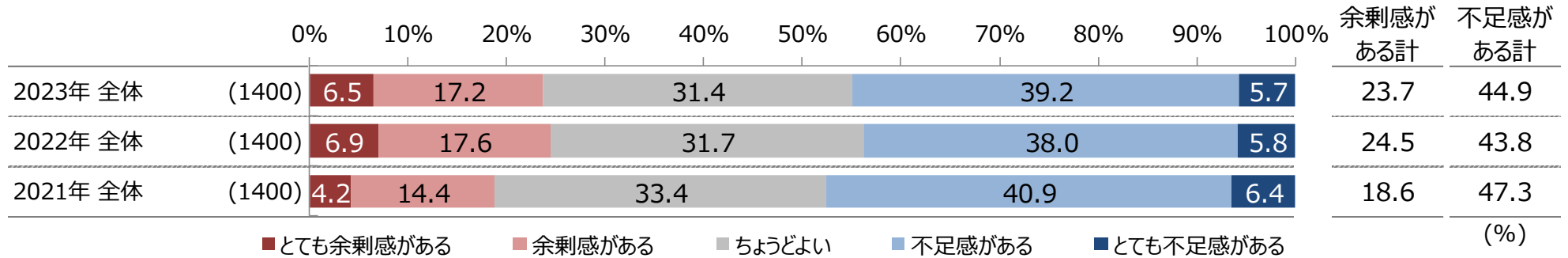
【図2】前年比での中途採用活動意欲の変化



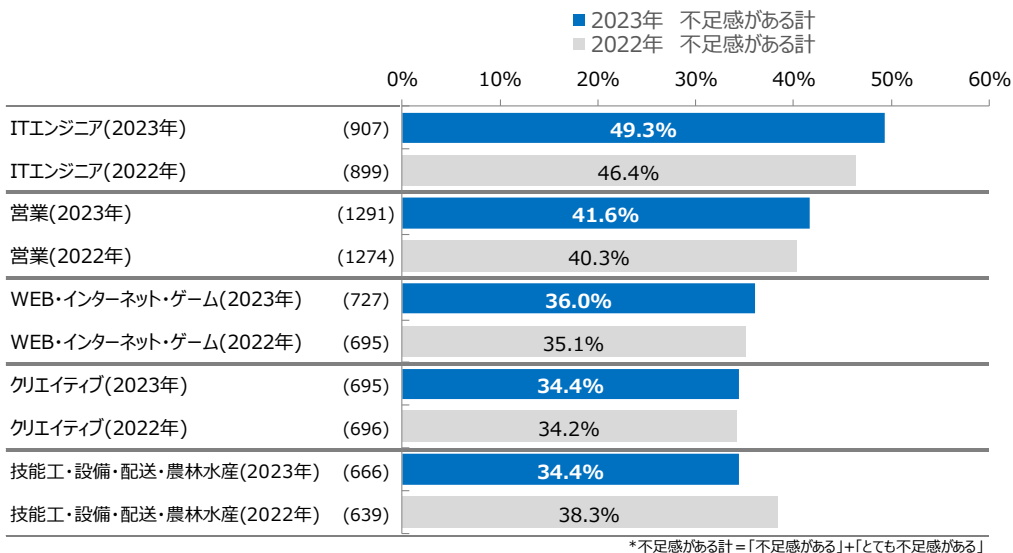
正社員人材の過不足感

- 現在の正社員人材については余剰・不足ともに22年と同水準となり、不足感が強く感じられている傾向。特に不足感が感じられている職種は「ITエンジニア」「営業」「WEB・インターネット・ゲーム」で、いずれも前年に比べ増加。【図3、図4】
- 人材不足感の種類では質的（将来のコア人材など）より、量的（人員数）が上回る。また、前年比で「量的に不足を感じている」は6.4pt上昇。【図5】

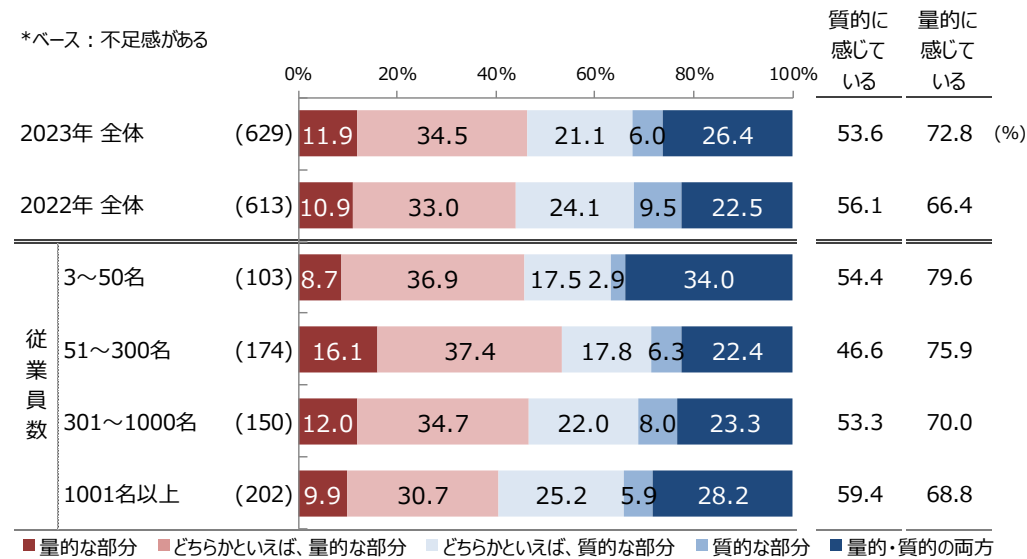
【図3】正社員人材の過不足感



【図4】職種別 人材の不足感(23年上位5職種)



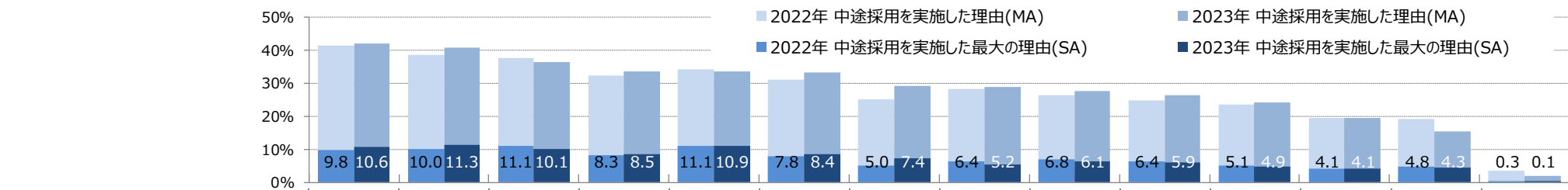
【図5】人材過不足感の種類



中途採用実施理由

- 中途採用実施理由は複数回答では22年同様に「組織の強化・活性化のため」「年齢など人員構成の適正化」「コア人材の確保」が多く挙げられ、今後の組織体制の強化を目指した中途採用が行われている傾向にある。
- 業種別では慢性的な人手不足がある「医療・福祉・介護」では「退職者の増加」、好調な経営で余裕がある「商社」は今のうちに「将来の幹部候補」の確保を目的とした中途採用実施が他業種よりも多く行われている。【図6】

【図6】中途採用実施理由



※数表は1~5位(MA)のスコア

業種	スコア	組織の強化・活性化のため	年齢など人員構成の適正化	コア人材の確保	既存事業の拡大	退職者の増加	組織の存続のため	労働時間短縮への対応	将来の幹部候補	新規事業への進出	経営状態の好転	技術革新への対応	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
2023年 全体	(1400)	42.0	40.9	36.4	33.7	33.4	33.2	29.2	28.8	27.7	26.4	24.1	19.6	15.3	1.8
2022年 全体	(1400)	41.3	38.5	37.7	32.2	34.1	31.1	25.2	28.2	26.4	24.9	23.5	19.4	19.2	3.4
IT・通信・インターネット	(199)	46.2	39.2	39.2	41.2	25.1	22.6	27.6	30.7	37.7	24.1	35.2	16.1	18.1	3.0
メーカー	(313)	39.9	44.4	41.2	27.5	32.6	36.7	28.1	29.1	30.4	24.3	28.8	19.8	21.1	2.6
商社	(53)	39.6	47.2	41.5	39.6	26.4	32.1	30.2	39.6	26.4	28.3	24.5	26.4	13.2	-
サービス・レジャー	(164)	45.1	36.0	34.8	36.0	29.9	27.4	26.8	23.8	23.2	24.4	21.3	17.1	8.5	1.8
医療・福祉・介護	(141)	47.5	34.8	30.5	31.9	44.7	36.9	32.6	28.4	24.8	19.9	17.0	27.0	15.6	0.7
流通・小売・フードサービス	(119)	40.3	37.8	32.8	41.2	37.0	31.9	28.6	28.6	25.2	33.6	17.6	15.1	10.1	0.8
マスコミ・広告・デザイン	(4)	50.0	50.0	25.0	50.0	50.0	-	-	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-
金融・保険・コンサルティング	(103)	40.8	40.8	38.8	32.0	26.2	41.7	26.2	31.1	17.5	26.2	24.3	28.2	21.4	1.0
不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	41.8	44.8	32.1	35.2	41.2	36.4	29.7	27.9	23.0	32.1	18.2	14.5	11.5	1.2
運輸・交通・物流・倉庫	(87)	32.2	44.8	32.2	25.3	39.1	33.3	40.2	33.3	31.0	29.9	20.7	19.5	11.5	2.3
環境・エネルギー	(31)	48.4	48.4	41.9	38.7	19.4	35.5	35.5	19.4	38.7	25.8	32.3	16.1	9.7	-
公的機関	(21)	23.8	23.8	28.6	14.3	42.9	47.6	19.0	14.3	23.8	38.1	9.5	33.3	14.3	4.8

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

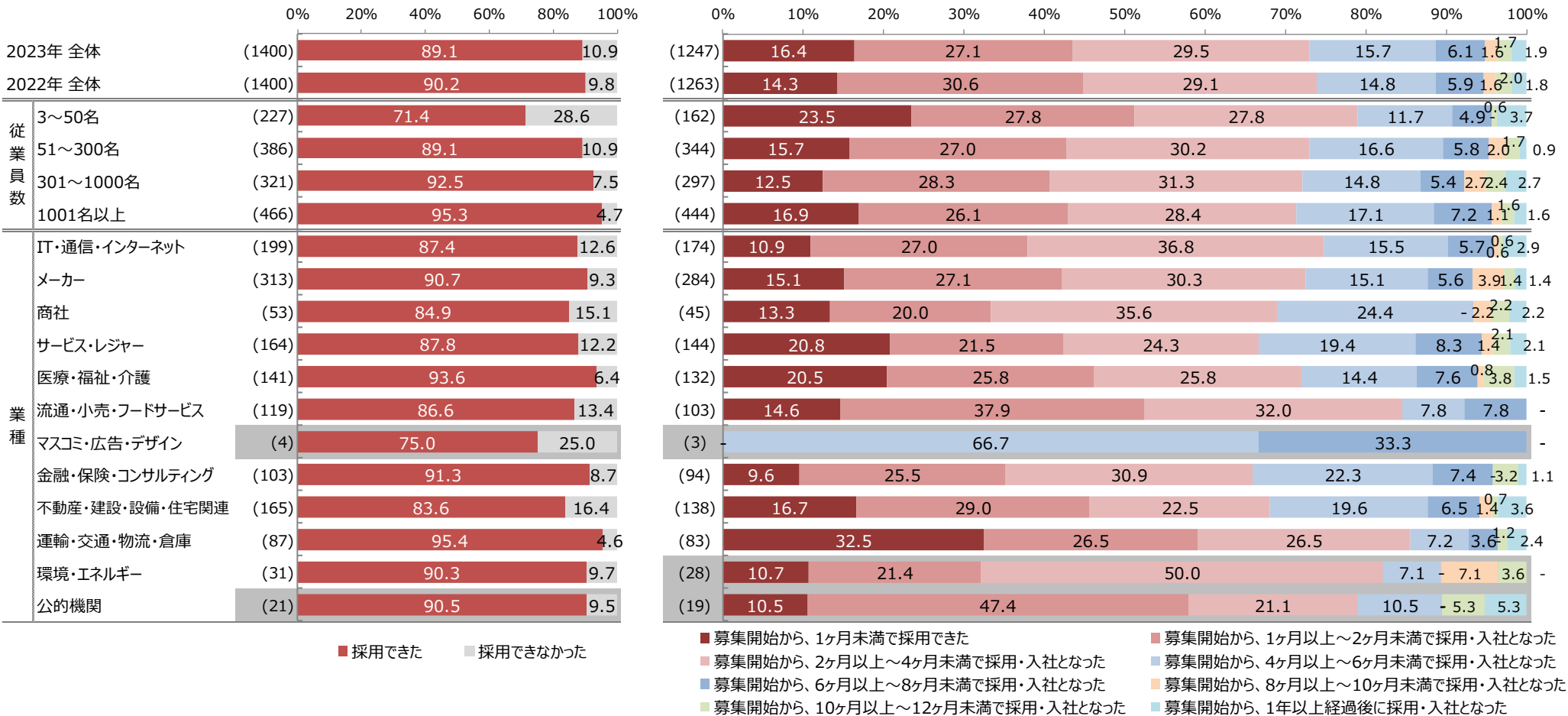
業種	スコア	組織の強化・活性化のため	年齢など人員構成の適正化	コア人材の確保	既存事業の拡大	退職者の増加	組織の存続のため	労働時間短縮への対応	将来の幹部候補	新規事業への進出	経営状態の好転	技術革新への対応	退職者(産休育休を含む)増加のため	研究開発体制の充実	その他
2023年 最大の理由	(1400)	10.6	11.3	10.1	8.5	10.9	8.4	7.4	5.2	6.1	5.9	4.9	4.1	4.3	0.1
2022年 最大の理由	(1400)	9.8	10.0	11.1	8.3	11.1	7.8	5.0	6.4	6.8	6.4	5.1	4.1	4.8	0.3

採用状況・採用までに掛かった期間

■ 直近1年間に中途採用活動を行い、1人以上「採用できた」企業は約9割と前年同様。採用までにかかった期間としては、募集開始より4か月未満での採用が7割を超え前年同様。

- 『サービス・レジャー』『医療・介護・福祉』『運輸・交通・物流・倉庫』で「募集開始から、1ヶ月未満で採用できた」が2割を超え、募集開始から採用までをスピーディーに行っていた様子がうかがえる。【図7】

【図7】採用可否と採用までに掛かった期間

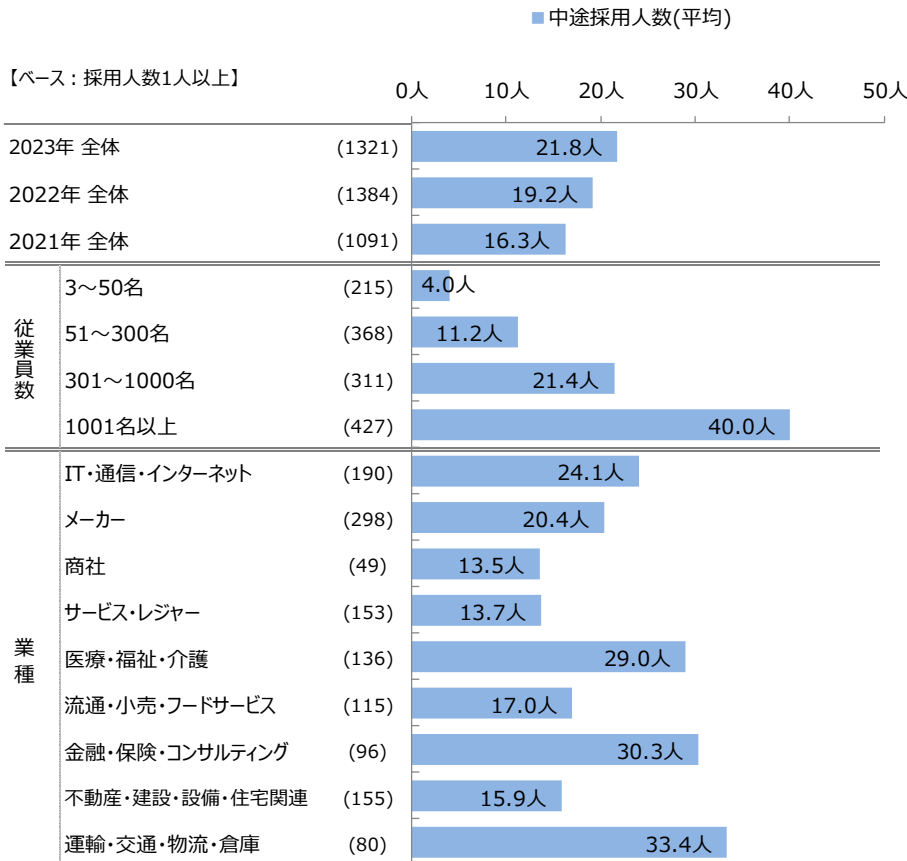


中途採用人数

■ 2023年の平均採用人数は21.8人で、2021年より5.5人増加。業種別では「運輸・交通・物流・倉庫」で33.4人が最も多く、反対に「商社」13.5人となり、業種により採用人数にギャップがある。【図8】

・ 職種別の年間平均採用人数が最も多いのは「営業」で5.5人、次いで「建築・土木」で4.1人、「ITエンジニア」3.4人となる。【図9】

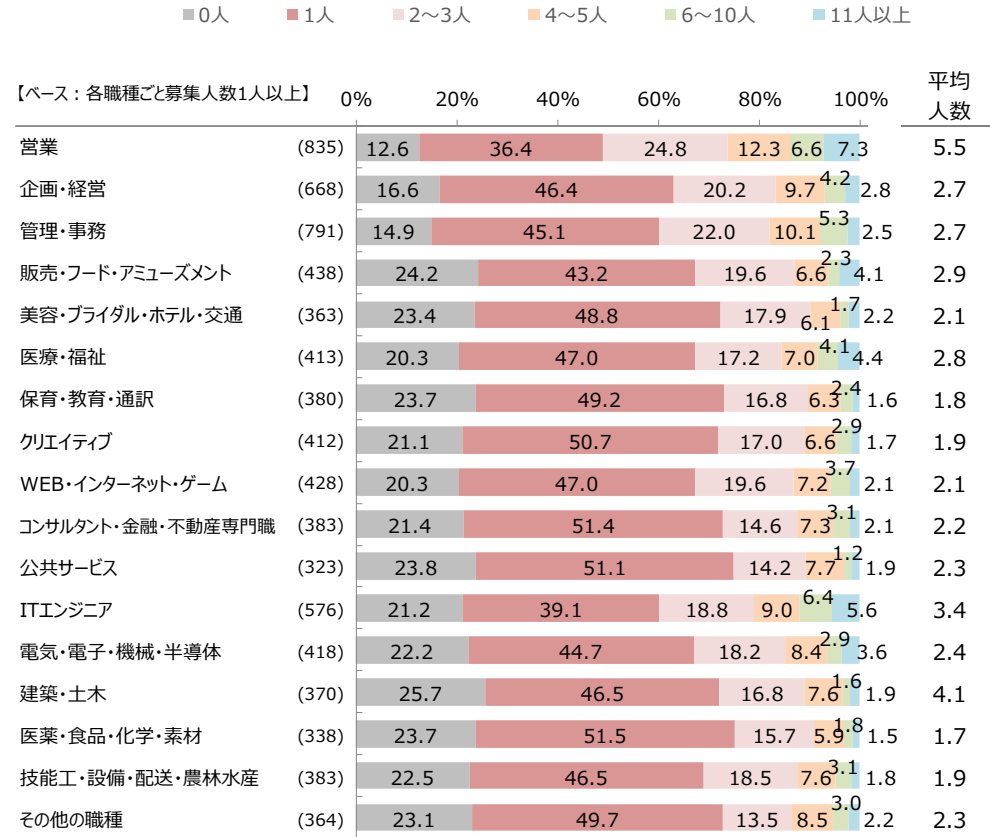
【図8】中途採用人数（年間平均）



※n=30以上の業種を抜粋して表記

*不良回答・異常値を除外し集計

【図9】<2023年> 職種別の年間平均採用人数



*異常値・不良回答を除外して集計

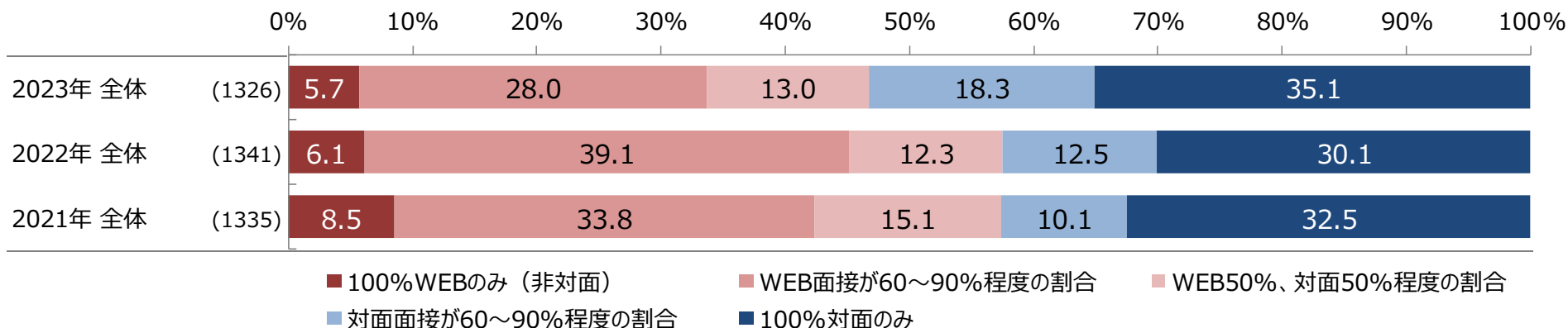
採用面接の実施手法割合

■ 採用面接の実施手法は、コロナ対応もひと段落し、WEBよりも対面で行う割合が高くなった。【図10】

- 今後の実施手法としては、「WEB面接と対面面接の割合は変えない」が57.4%（前年比：3.7pt増）、「WEBのみ/増やす」が28.1%（前年比：4.1pt減）、「対面のみ/増やす」が14.5%（前年比：0.4pt増）となり、2024年も前年と同様の割合で面接が行われる傾向にあると考えられる。
- また、微細ではあるが、対面面接への揺り戻しの傾向もうかがえる。【図11】

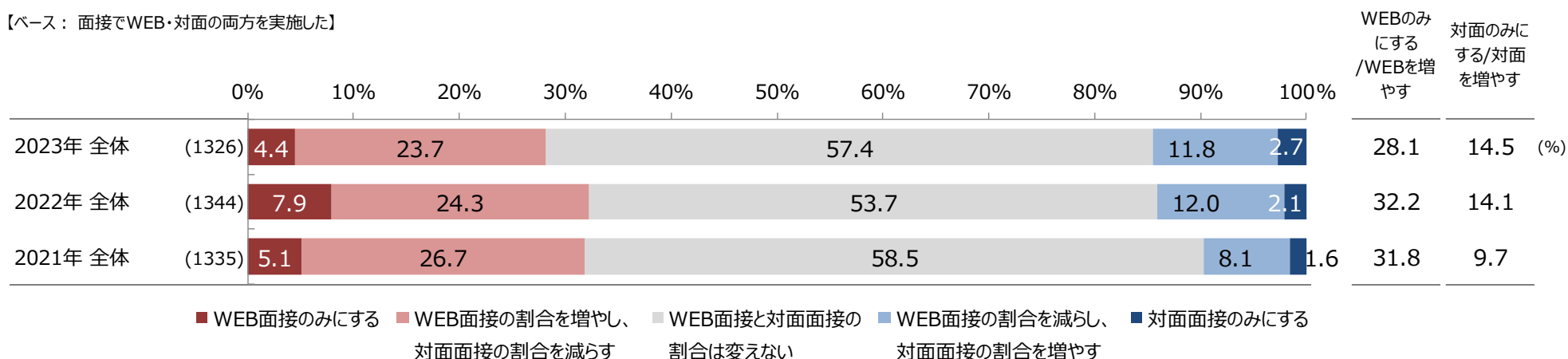
【図10】2023年に実施した採用面接の割合

【ベース：1人以上面接をした】



【図11】今後の採用面接手法の割合

【ベース：面接でWEB・対面の両方を実施した】

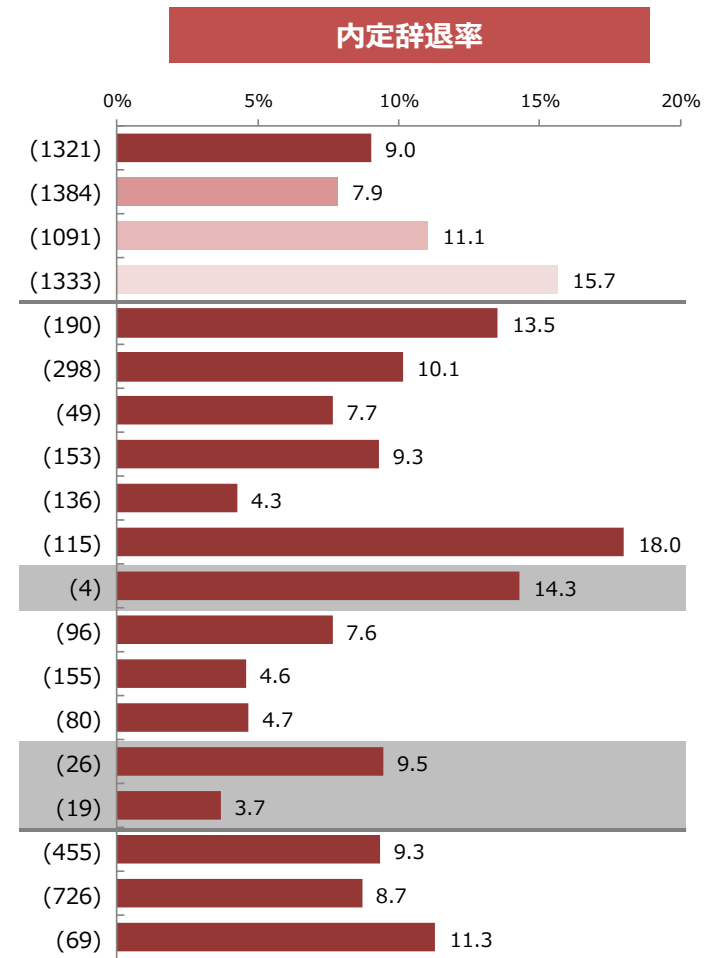
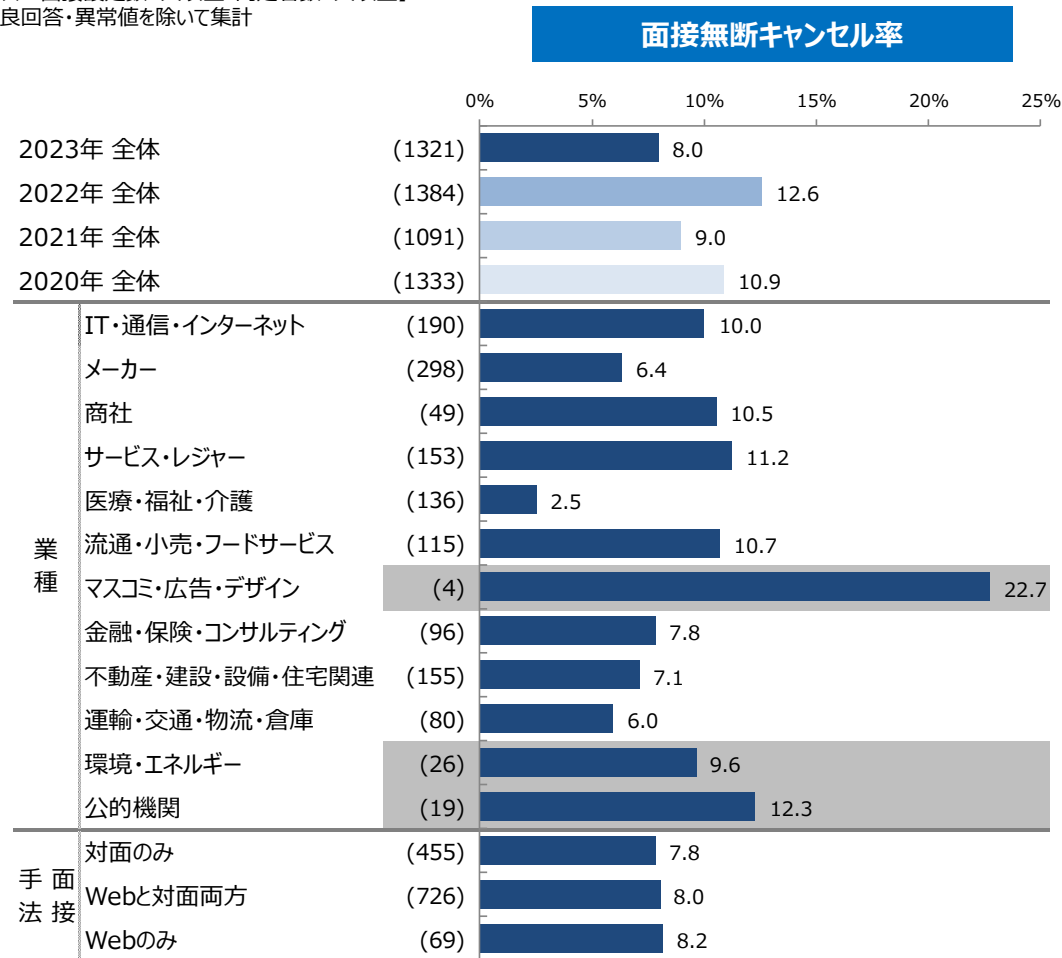


面接無断キャンセル率、内定辞退率

- **面接無断キャンセル率は8.0%。2022年の増加傾向から一転、2023年は前年より4.6pt減少。**
- 業種別では「サービス・レジャー」のキャンセル率が最も高く11.2%。一方で、「医療・福祉・介護」は2.5%で最も低い。
- 内定辞退率は9.0%。2022年まで減少傾向が続いたが、2023年は前年より1.1pt増となった。【図12】

【図12】面接無断キャンセル率・内定辞退率

【ベース：面接設定数1人以上・内定者数1人以上】
※不良回答・異常値を除いて集計



※サンプル数が30s未満は参考値

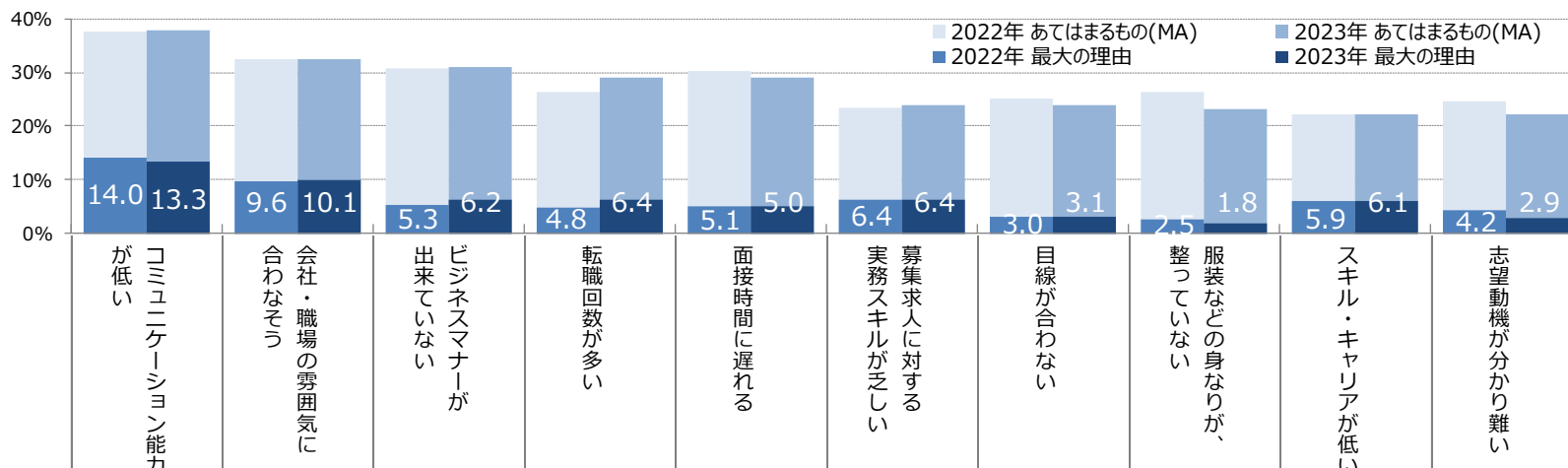
(注) 各項目の総数同士を割り算によって算出した値

面接選考で選考通過が難しくなる要因

■ 面接選考で選考通過が難しくなる要因は「コミュニケーション能力が低い」が37.6%と最も高い。

- 対人がメインとなる「流通・小売・フードサービス」で、「コミュニケーション能力が低い」が選考通過が難しくなる要因として挙げられ、「商社」では「会社・職場の雰囲気にならなそう」が挙がる。

【図13】面接選考で選考通過が難しくなる要因



※数表はMAスコア

業種	人数	コミュニケーション能力が低い	会社・職場の雰囲気に合わなそう	ビジネスマナーが出来ていない	転職回数が多い	面接時間に遅れる	募集求人に対する実務スキルが乏しい	目線が合わない	服装などの身なりが、整っていない	スキル・キャリアが低い	志望動機が分かり難い
2023年 全体	(1400)	37.8	32.4	31.0	29.0	29.0	23.9	23.8	23.1	22.2	22.1
2022年 全体	(1400)	37.6	32.4	30.8	26.3	30.2	23.5	25.1	26.4	22.2	24.7
IT・通信・インターネット	(199)	43.2	30.7	35.2	25.1	30.7	26.1	23.6	20.1	29.1	22.6
メーカー	(313)	35.5	28.4	30.0	26.8	26.5	26.8	20.1	22.0	27.5	25.2
商社	(53)	30.2	47.2	30.2	26.4	30.2	26.4	24.5	20.8	28.3	18.9
サービス・レジャー	(164)	37.8	39.6	30.5	29.3	27.4	23.8	31.7	26.2	20.7	17.1
医療・福祉・介護	(141)	36.9	33.3	27.0	36.2	32.6	17.7	29.8	22.7	14.9	19.9
流通・小売・フードサービス	(119)	44.5	30.3	32.8	31.9	27.7	16.0	27.7	25.2	16.0	21.8
マスコミ・広告・デザイン	(4)	75.0	75.0	25.0	25.0	-	25.0	50.0	25.0	50.0	50.0
金融・保険・コンサルティング	(103)	30.1	29.1	32.0	22.3	26.2	25.2	16.5	20.4	26.2	19.4
不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	41.2	29.1	30.9	33.9	32.1	28.5	18.2	26.7	15.8	25.5
運輸・交通・物流・倉庫	(87)	33.3	34.5	25.3	32.2	31.0	17.2	24.1	23.0	17.2	25.3
環境・エネルギー	(31)	32.3	29.0	35.5	25.8	35.5	29.0	25.8	22.6	9.7	16.1
公的機関	(21)	38.1	47.6	42.9	23.8	19.0	19.0	23.8	23.8	23.8	14.3

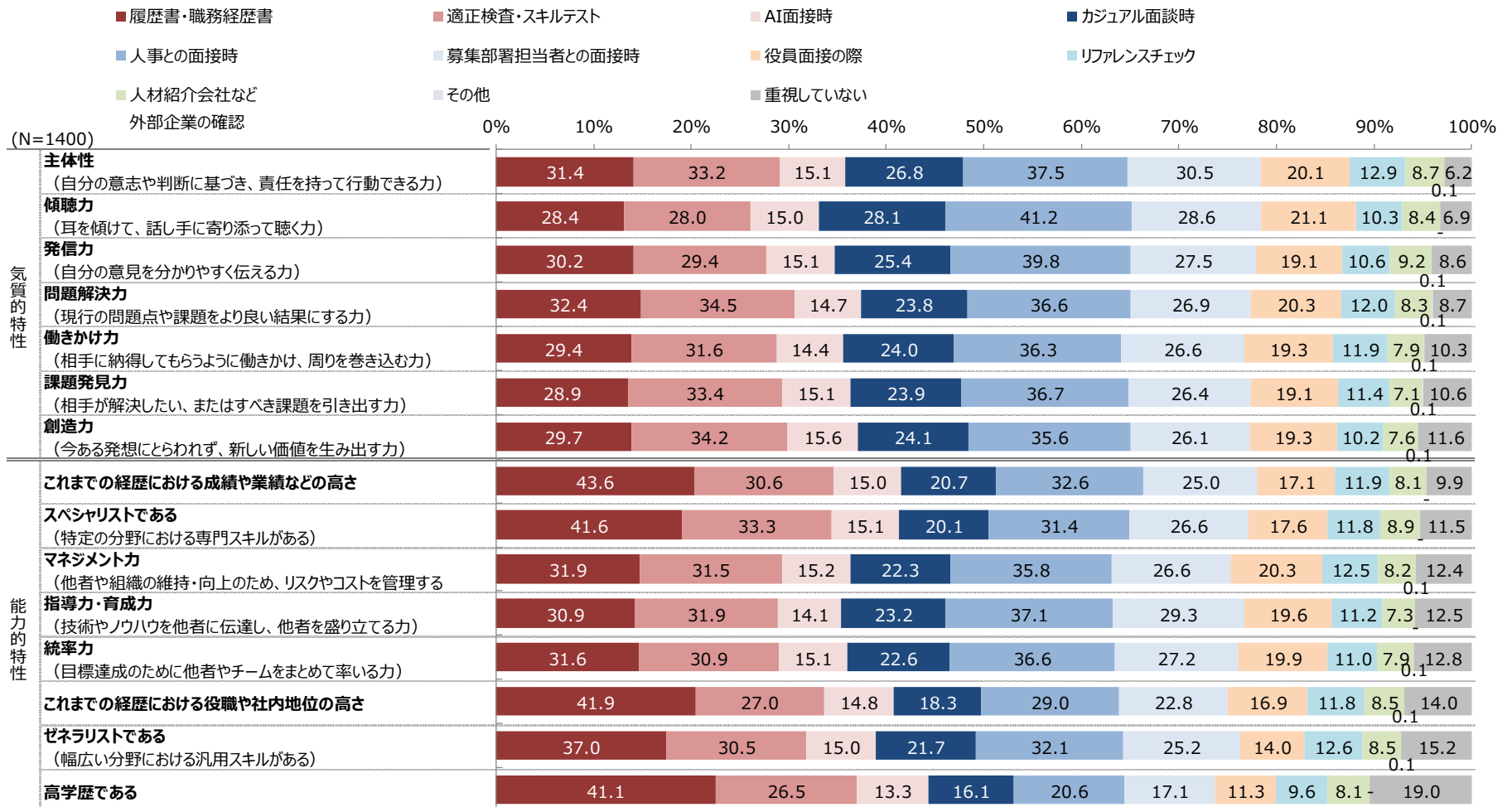
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

2023年 最大の理由	(1400)	13.3	10.1	6.2	6.4	5.0	6.4	3.1	1.8	6.1	2.9
2022年 最大の理由	(1400)	14.0	9.6	5.3	4.8	5.1	6.4	3.0	2.5	5.9	4.2

中途採用の合否判断時に重視する要素を確認・判断するタイミングや方法

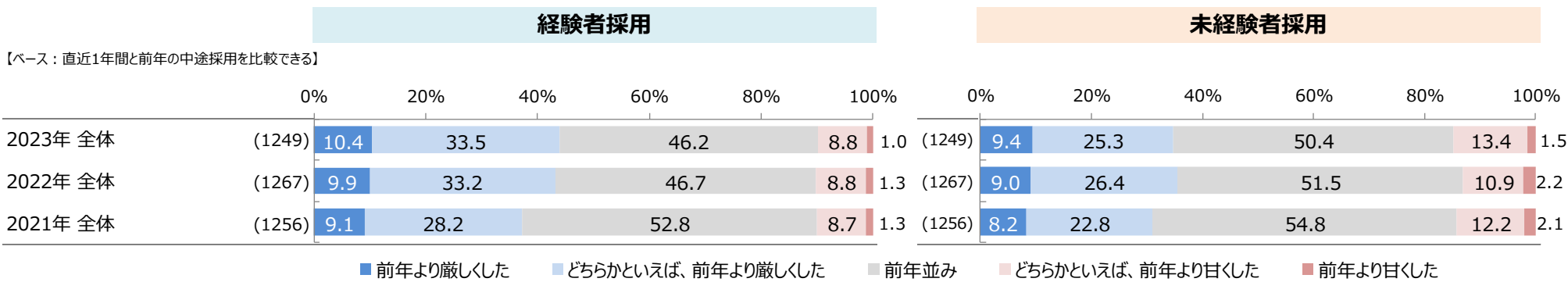
- 中途採用時に重視する要素の合否判断を行うタイミングや方法は、「主体性」「傾聴力」などの気質的特性については、「人事との面接時」がいずれも最も高い。
- 能力的特性では、「履歴書・職務経歴書」、「人事との面接時」に確認・判断が行われていることが多く、『これまでの経歴における成績や業績の高さ』『これまでの経歴における役職や社内地位の高さ』『スペシャリストである』『高学歴である』については、「履歴書・職務経歴書」が4割を超える。一方で、『指導力・育成力』『統率力』『マネジメント力』『傾聴力』については、3社に1社の割合が「人事との面接時」と回答。

【図14】中途採用選考時に重視する要素の確認・判断を行うタイミング・方法

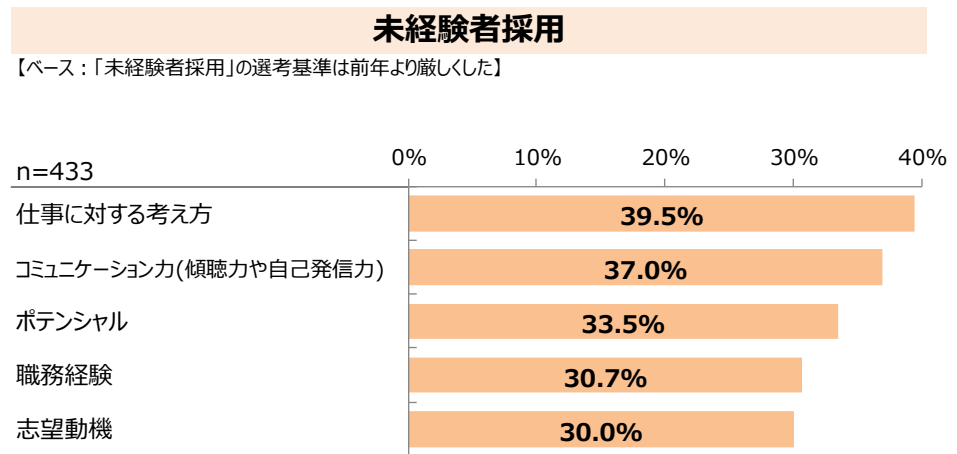
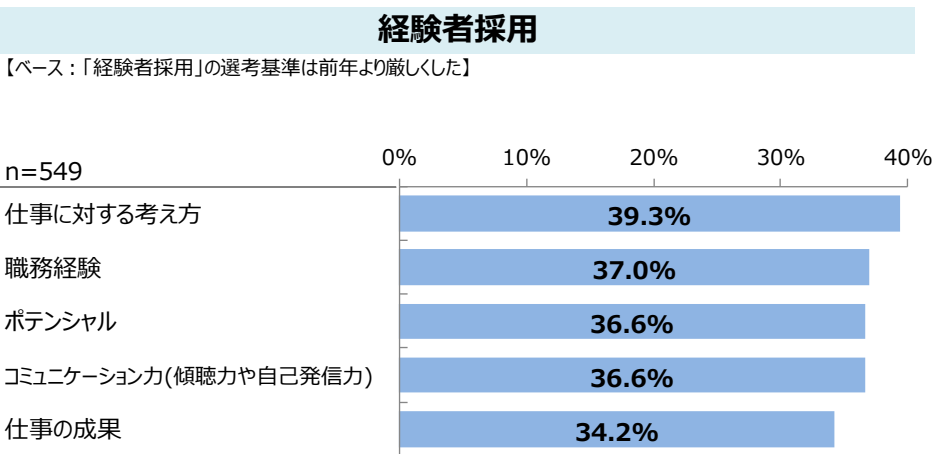


- 中途採用の選考基準は、経験者採用では4割超が、未経験者採用では3社に1社以上となる34.7%が、前年よりも厳しくしている。特に経験者採用では年々厳しめになっていく傾向。【図15】
- 厳しくした項目としては、経験者採用・未経験者採用に共通して「仕事に対する考え方」がトップに挙がっている【図14】

【図15】中途採用選考基準



【図16】経験者・未経験者採用で厳しくした選考基準の項目TOP5



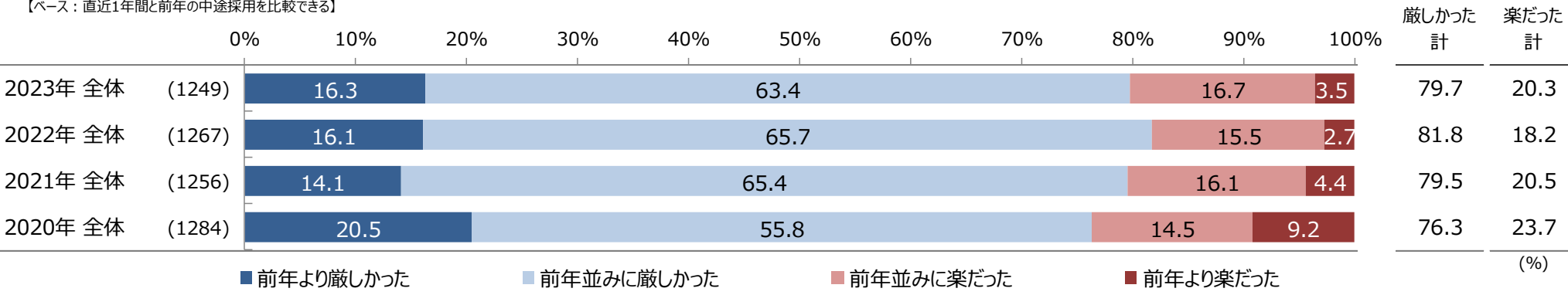
中途採用の印象

■ 2023年の中途採用の印象は「厳しかった計」が79.7%と前年比で0.9pt減。「楽だった計」は20.3%で前年比2.1pt増となった。【図16】

・ 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59.3%で前年より0.9pt減。一方、中途採用活動が楽だった理由は「求職者の質が高かった」が最も高く51.4%で前年比2.3pt減となり、求職者の質が中途採用の印象を左右している。【図18】

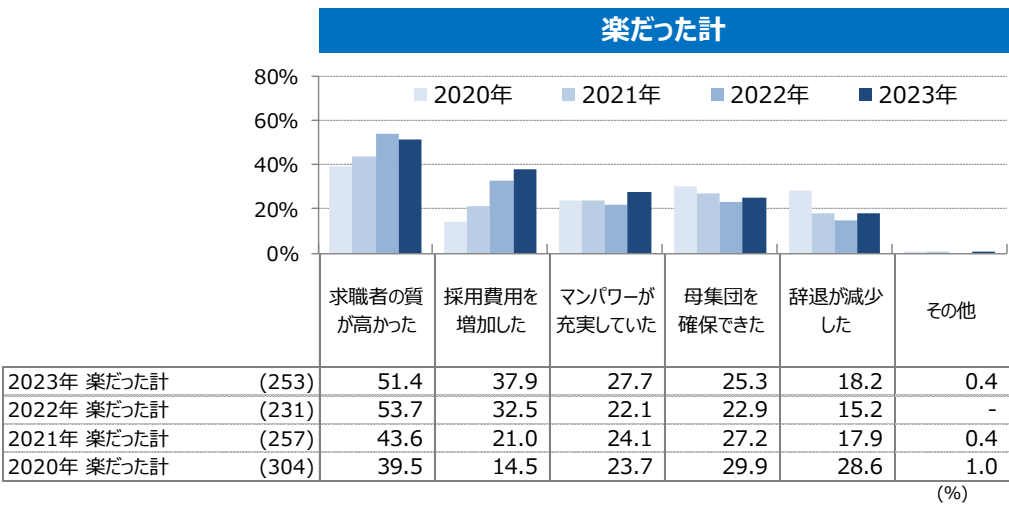
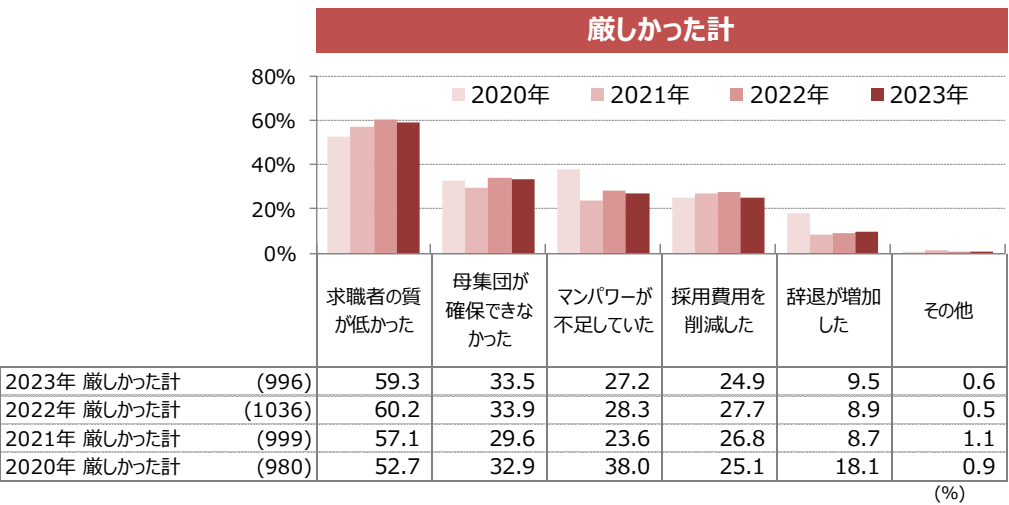
【図17】中途採用の印象

【ベース：直近1年間と前年の中途採用を比較できる】



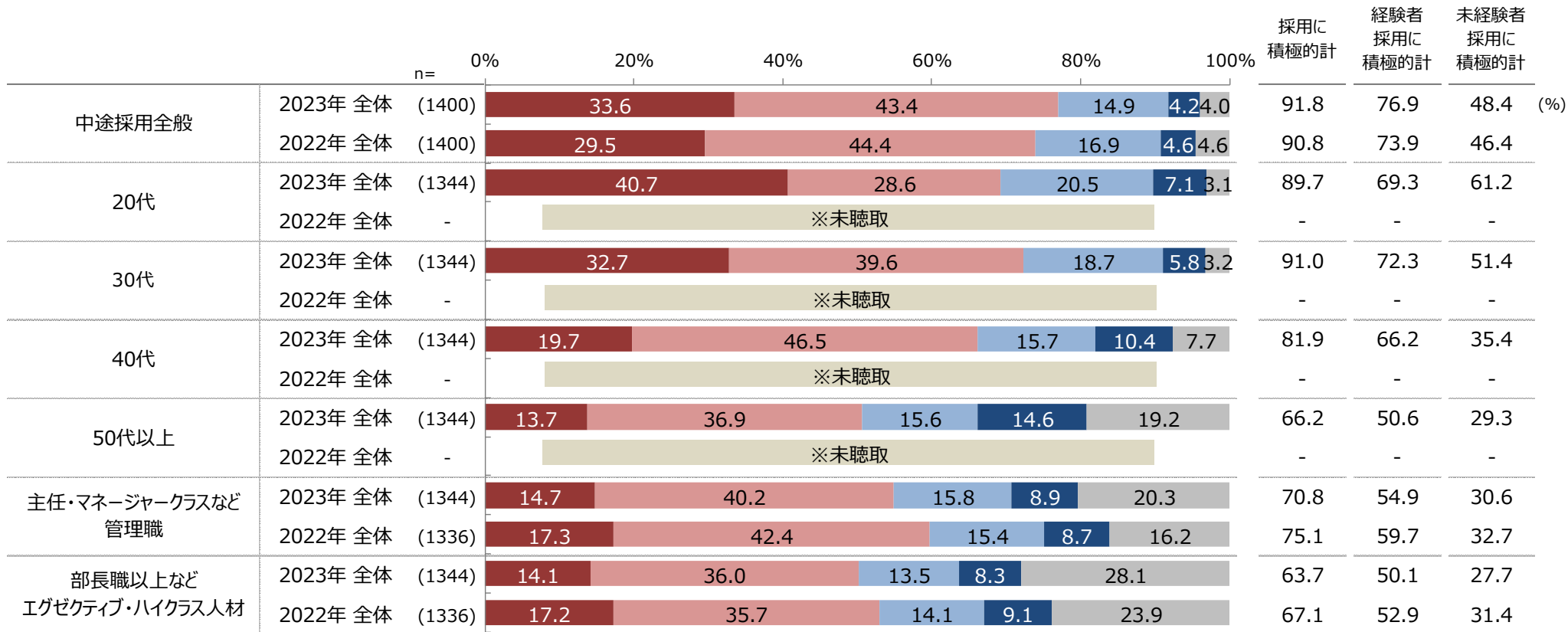
【図18】中途採用の印象 <理由>

※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



- 今後の中途採用見通しとしては、積極的とした企業は91.8%（22年比1.0pt増）。特に「経験者・未経験者ともに積極的」とする回答が前年に比べ4.1pt増加しており、今後も中途採用活動は積極的に行われる見通し。
- 年代別で見ると「30代」の採用が最も積極的で91.0%。「40代」では8割以上が、「50代以上」では6割以上が採用に積極的としており、少子高齢化や労働力人口の減少も背景に、幅広い年齢が中途採用の対象となっている。【図19】

【図19】今後の中途採用の見通し



■ 経験者採用・未経験者採用ともに積極的
■ 経験者採用は積極的だが、未経験者採用は消極的
■ 経験者採用は消極的だが、未経験者採用は積極的
■ 経験者採用・未経験者採用ともに消極的
■ 今後1年間に採用はしない

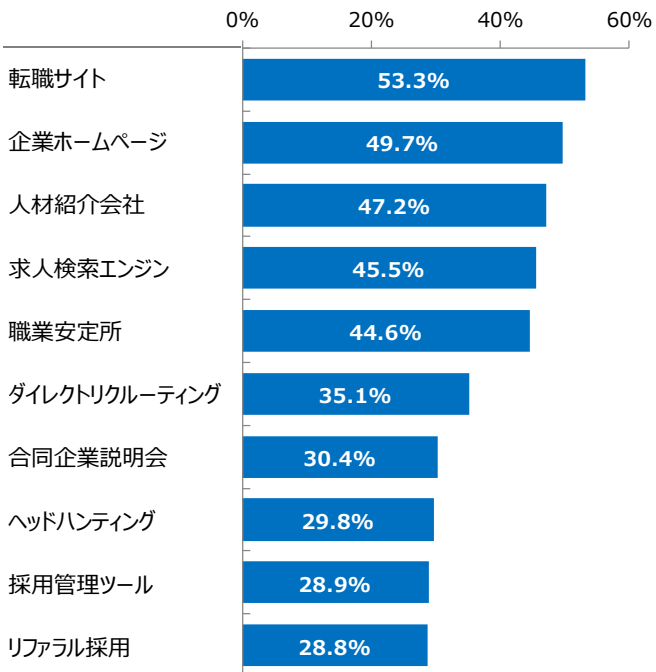
- **中途採用に関して、利用した、応募者が出た、採用につながったサービス・手法はいずれも「転職サイト」が最も高い。**
- 企業ホームページは利用したサービス・手法では49.7%と上位であるが、応募者が出たサービス・手法（29.6%）、採用につながったサービス・手法（20.6%）で比較的割合が低く、主に企業研究などで求職者に利用されていると推測される。【図20】

【図20】中途採用で利用したサービス・手法

*上位10サービスのみ抜粋表記

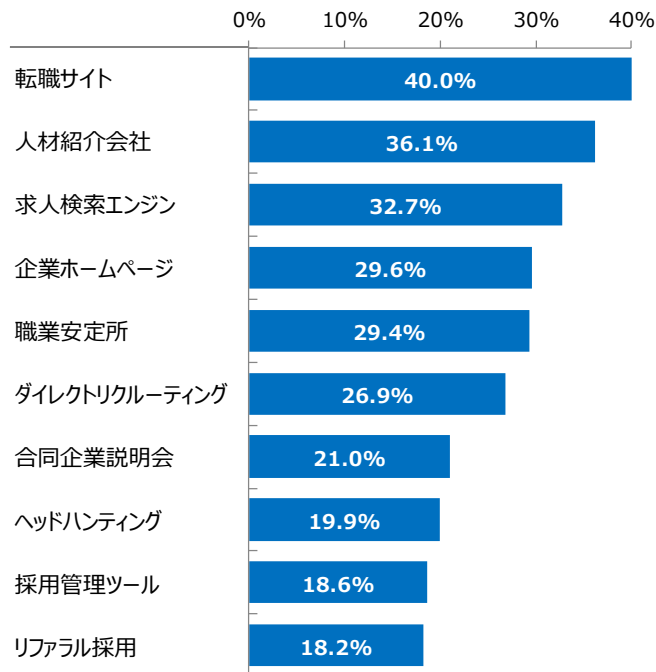
利用したサービス・手法

n=1400



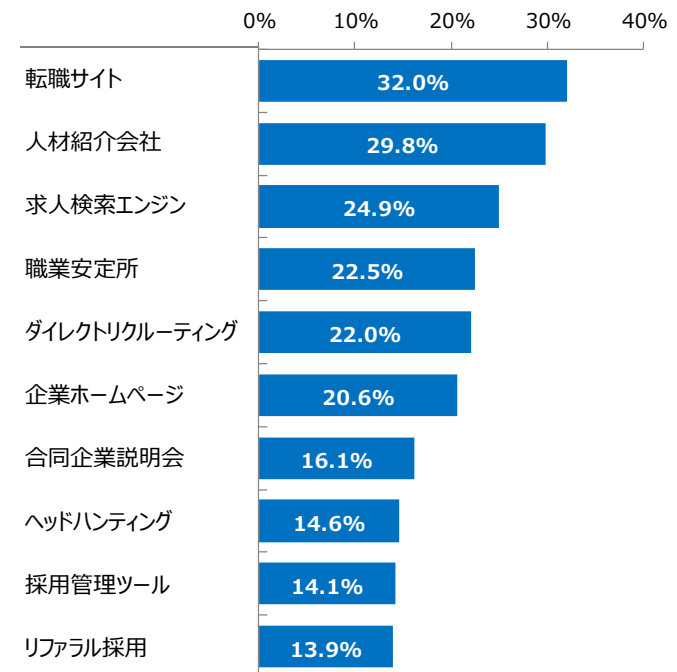
応募者が出たサービス・手法

n=1400



採用に繋がったサービス・手法

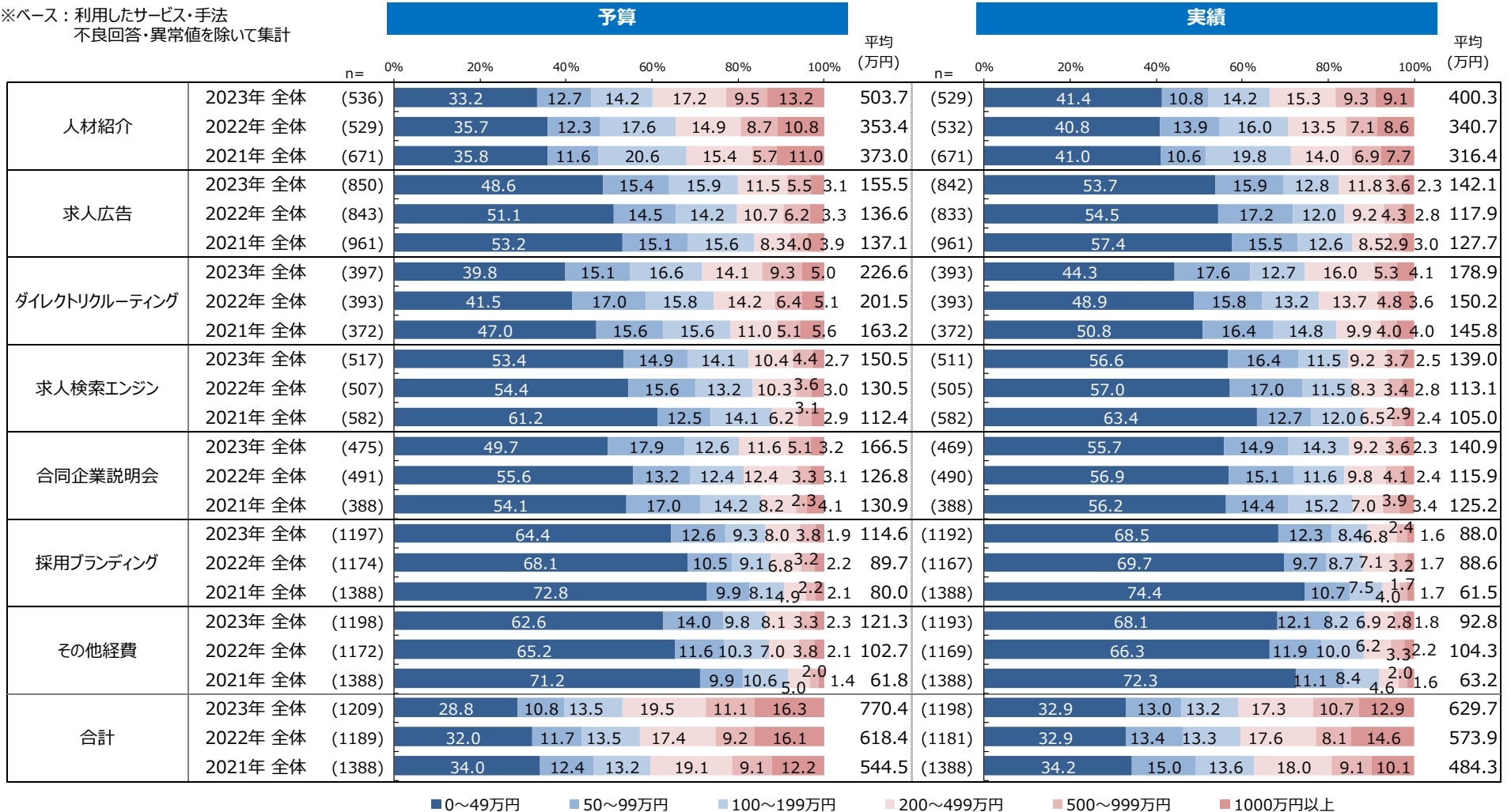
n=1400



- 中途採用の予算と実績を見ると、予算の合計額は770.4万円（前年比：152.0万円増）。また、実績は629.7万円（前年比：55.8万円増）となり、予算・実績ともに年々増加している。
- 予算額・実績額ともに最も多いサービス・手法は「人材紹介」で、予算額は503.7万円で前年に比べ150.3万円増額。実績額は400.3万円で前年に比べ59.6万円の増額となった。【図21】

【図21】中途採用の予算と実績

※ベース：利用したサービス・手法
不良回答・異常値を除いて集計



■ 0~49万円 ■ 50~99万円 ■ 100~199万円 ■ 200~499万円 ■ 500~999万円 ■ 1000万円以上

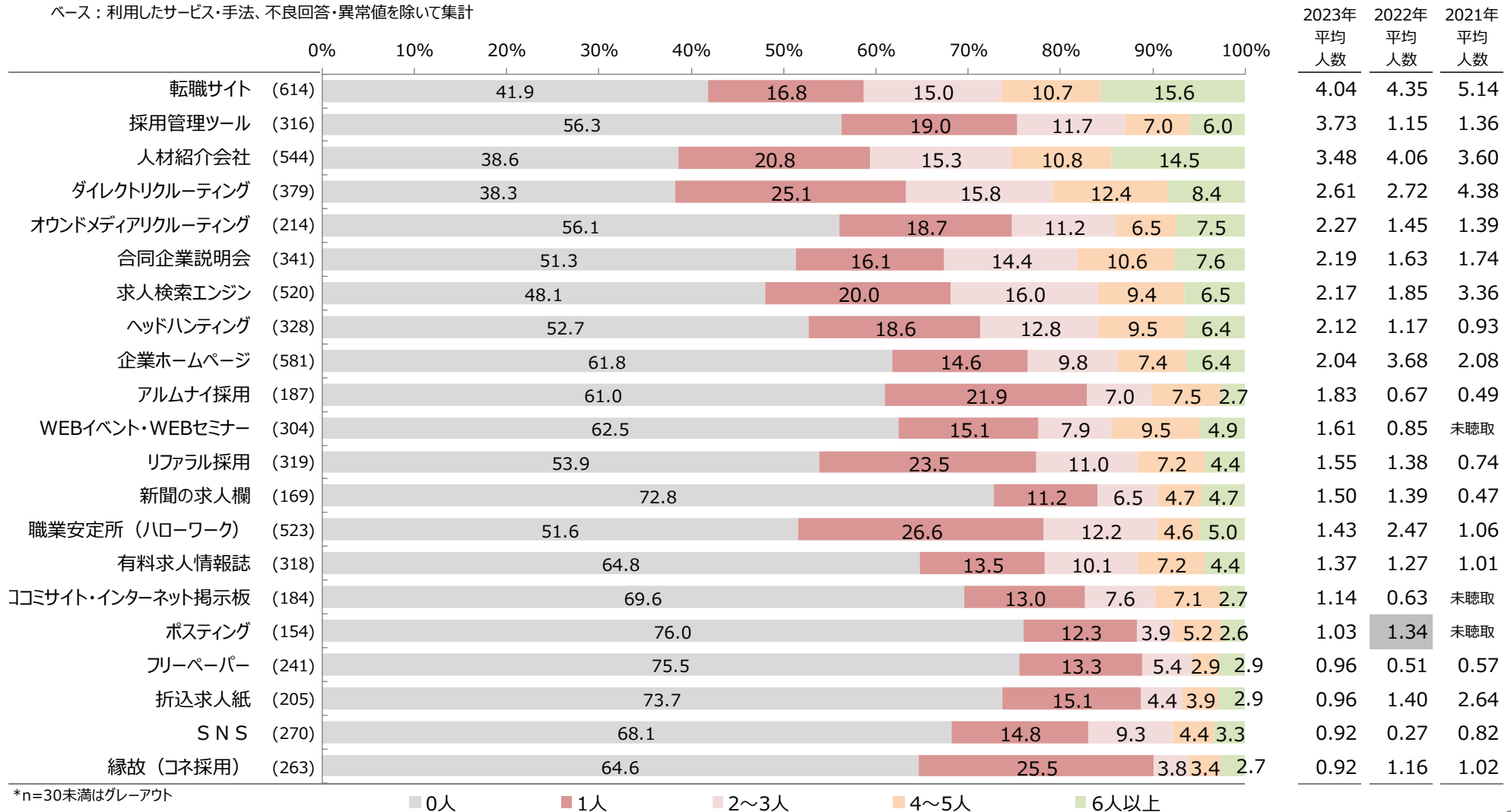
利用したサービス別の採用人数

■ 利用サービスごとの採用人数では転職サイトが平均4.04人と最も多く、次いで採用管理ツール、人材紹介会社の順となり、採用管理ツールでの採用人数増加が目立つ。

• 一方で、平均採用人数が特に少ないのは「フリーペーパー」「折り込求人誌」「SNS」「縁故（コネ）」で、いずれも平均1人以下となった。【図22】

【図22】利用サービス別の採用人数

ベース：利用したサービス・手法、不良回答・異常値を除いて集計



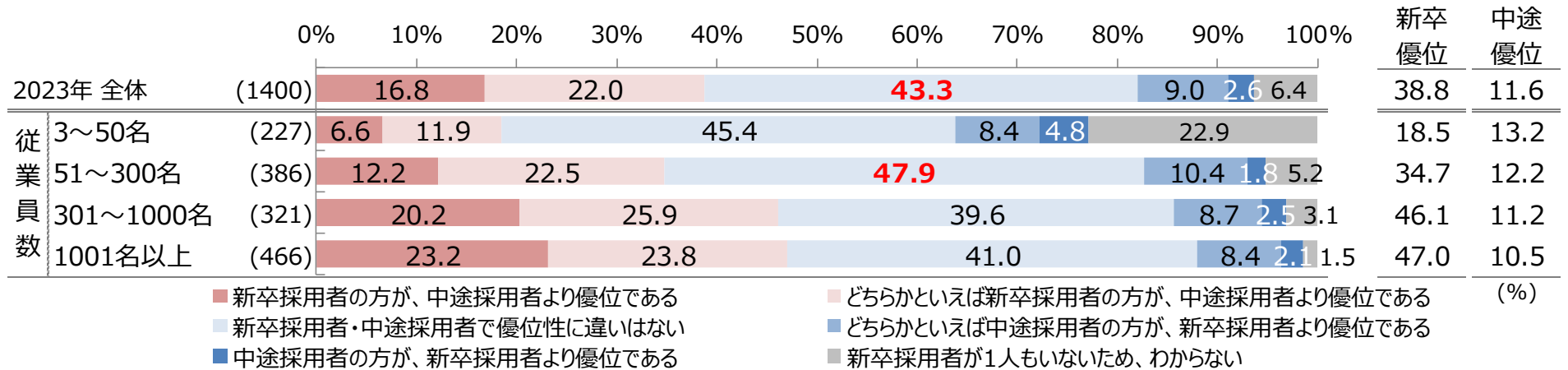
*n=30未満はグレーアウト

新卒社員と中途社員の昇進・昇格スピードの優位差

■ 昇進・昇格のスピードについて、「優位性に違いはない」が43.3%と最も高くなったが、38.8%が「新卒優位」、11.6%「中途優位」と回答。【図23】

・ 従業員数別では、「301名以上」の大手企業では「新卒優位」が最も高く、反対に「300名以下」となる中小企業では「優位性に違いはない」が最も高い。

【図23】昇進・昇格スピードの優位性



【図24】昇進・昇格スピードの優位性<その理由>

「新卒優位」とする理由

会社の古い体質で新卒社員の方が、出世をする傾向が習慣として残っているから

(1001名以上/金融・保険・コンサルティング)

経営陣の考え方として、新卒者を優遇する社風だから

(51~300名/IT・通信・インターネット)

新卒と中途では基本の給与・昇進ベースは異なるが実績などにより、新卒採用者を上回る場合もある

(1001名以上/メーカー)

「中途優位」とする理由

中途の方がスキルセットがよく、採用時に前職スキルを考慮し役職者として採用することも多いから

(51~300名/IT・通信・インターネット)

基準は同じで、スキルや実績も評価対象だが、どうしても中途採用者のほうが上回るケースが多い

(301~1000名/メーカー)

これまでの職務経験による実践能力の高さが新卒採用者より、勝っているため

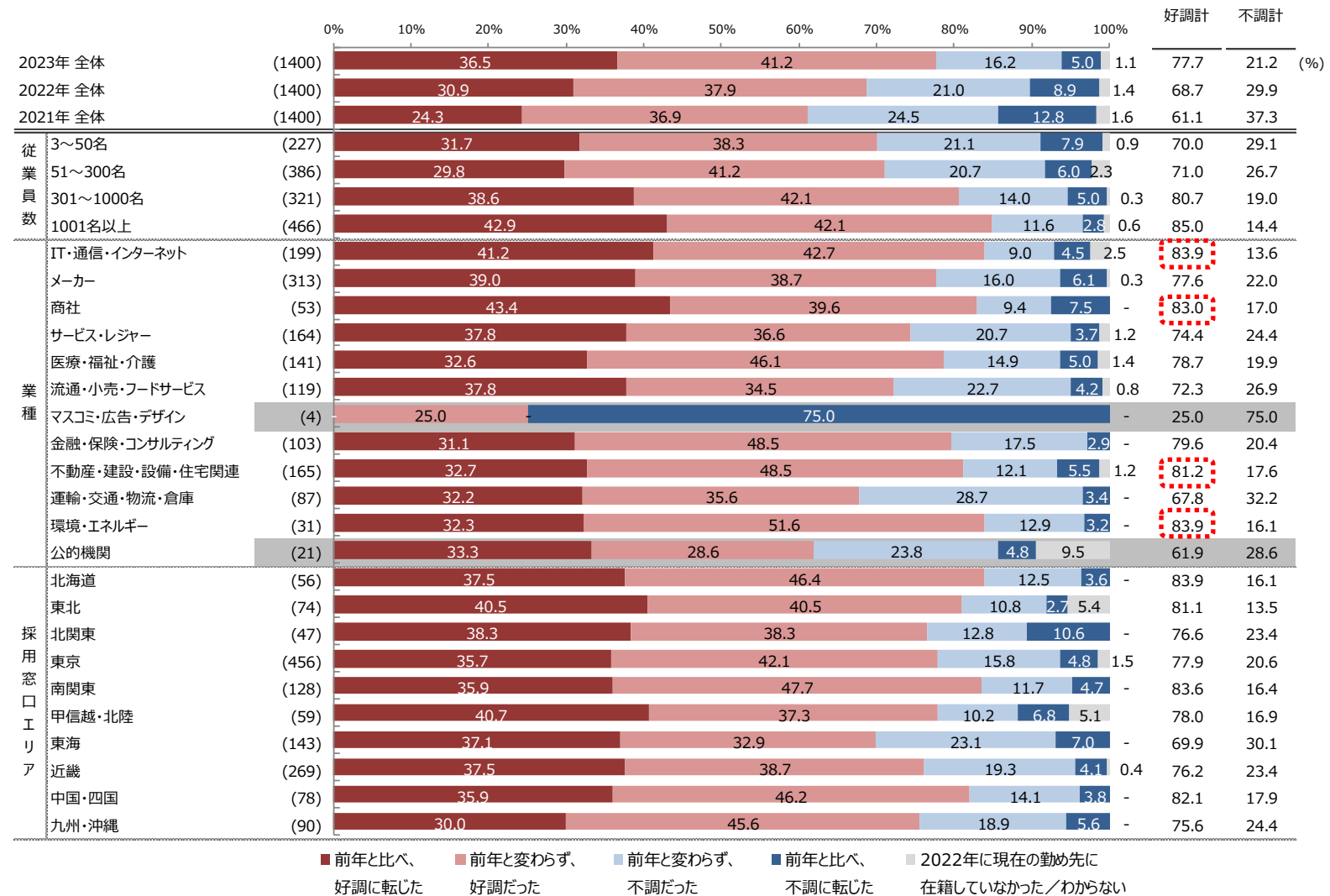
(301~1000名以上/サービス・レジャー)

2023年の中途採用状況

勤め先の経営状況・業績 (Q2)

- 前年比の勤め先業績は「好調計」が77.7%。21年から上昇傾向にあり、前年比でも「好調計」が9.0pt上昇。
- いずれの業種においても「好調計」が「不調計」を上回る。特に『IT・通信・インターネット』『商社』『不動産・建設・設備・住宅関連』『環境・エネルギー』はそれぞれ「好調計」が8割を超える。

Q.あなたの勤務先の経営状況について、直近1年間（2023年）の業績は、前年（2022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。



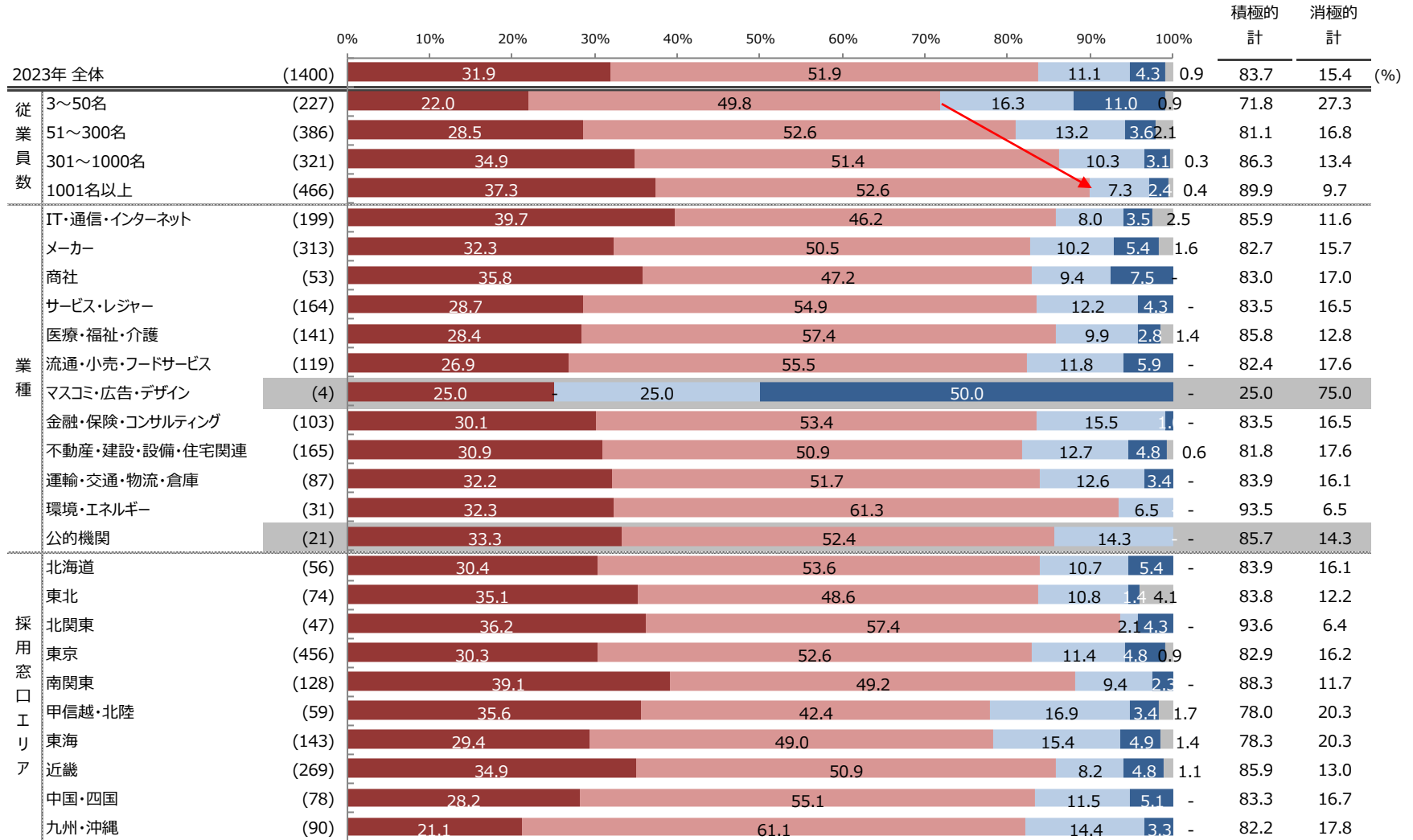
■ 前年と比べ、好調に転じた ■ 前年と変わらず、好調だった ■ 前年と変わらず、不調だった ■ 前年と比べ、不調に転じた ■ 2022年に現在の勤め先に在籍していなかった／わからない

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

前年比での中途採用活動意欲の変化 (Q3)

- 前年比での中途採用活動意欲の変化としては、「積極的計」が83.7%、一方で「消極的計」は15.4%。
- 従業員数別では、特に規模の大きい企業ほど、より中途採用活動に積極的な傾向にある。

Q.あなたの勤務先の直近1年間（2023年）の正社員中途採用活動への意欲は、前年（2022年）と比較していかがでしたか。最もあてはまるものを1つだけお選びください。



■ 前年よりも、積極的だった
 ■ 前年と同じくらい、積極的だった
 ■ 前年と同じくらい、消極的だった
 ■ 前年よりも、消極的だった

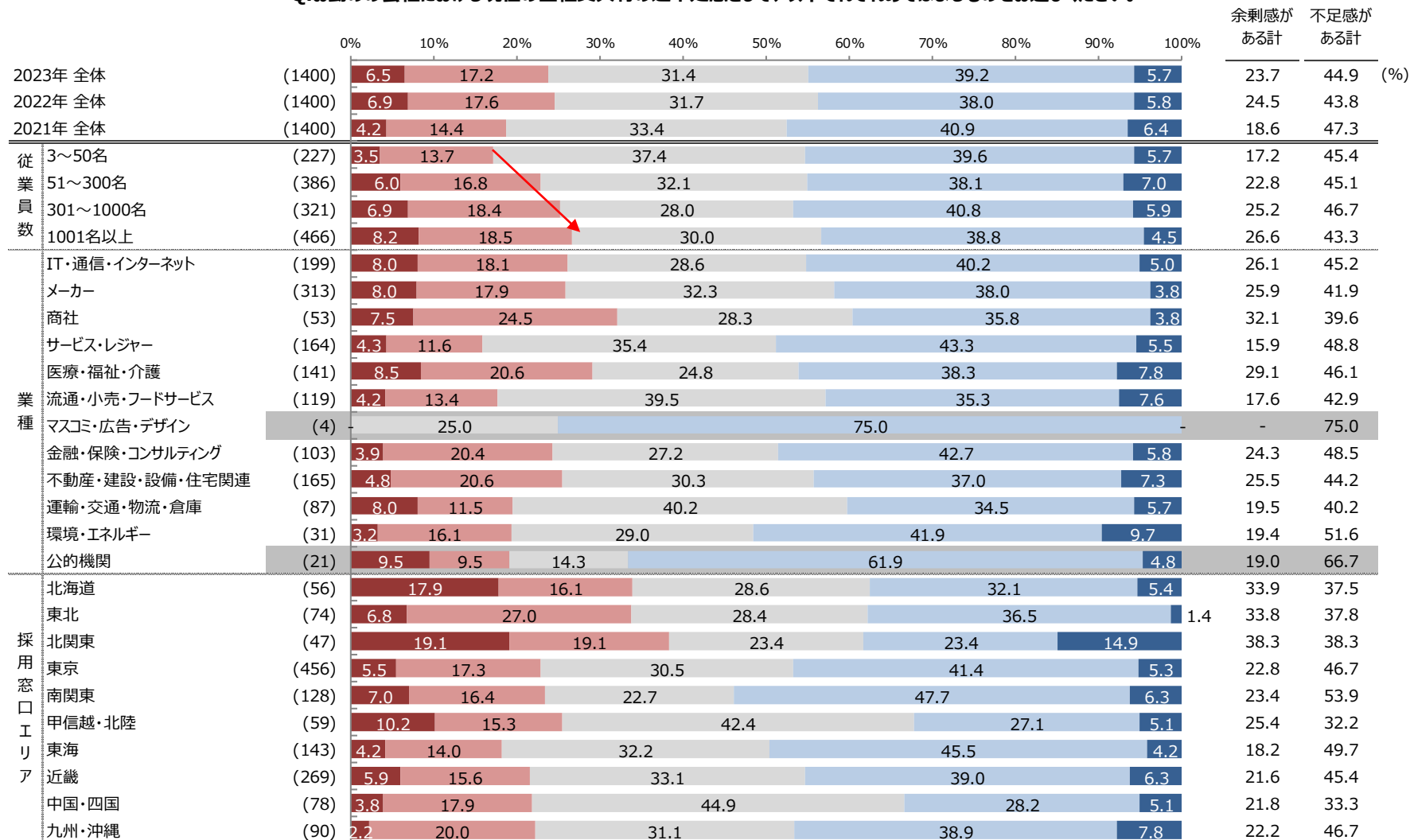
■ 2022年に現在の勤め先に在籍していなかった／わからない

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

勤務先における正社員人材の過不足感 [正社員全体] (Q6)

- 正社員の過不足感としては「余剰感を感じる計」が23.7%、「不足している計」は44.9%。前年と概ね同様となる。
- 従業員別では、従業員数が多い企業ほど「余剰感を感じる計」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。



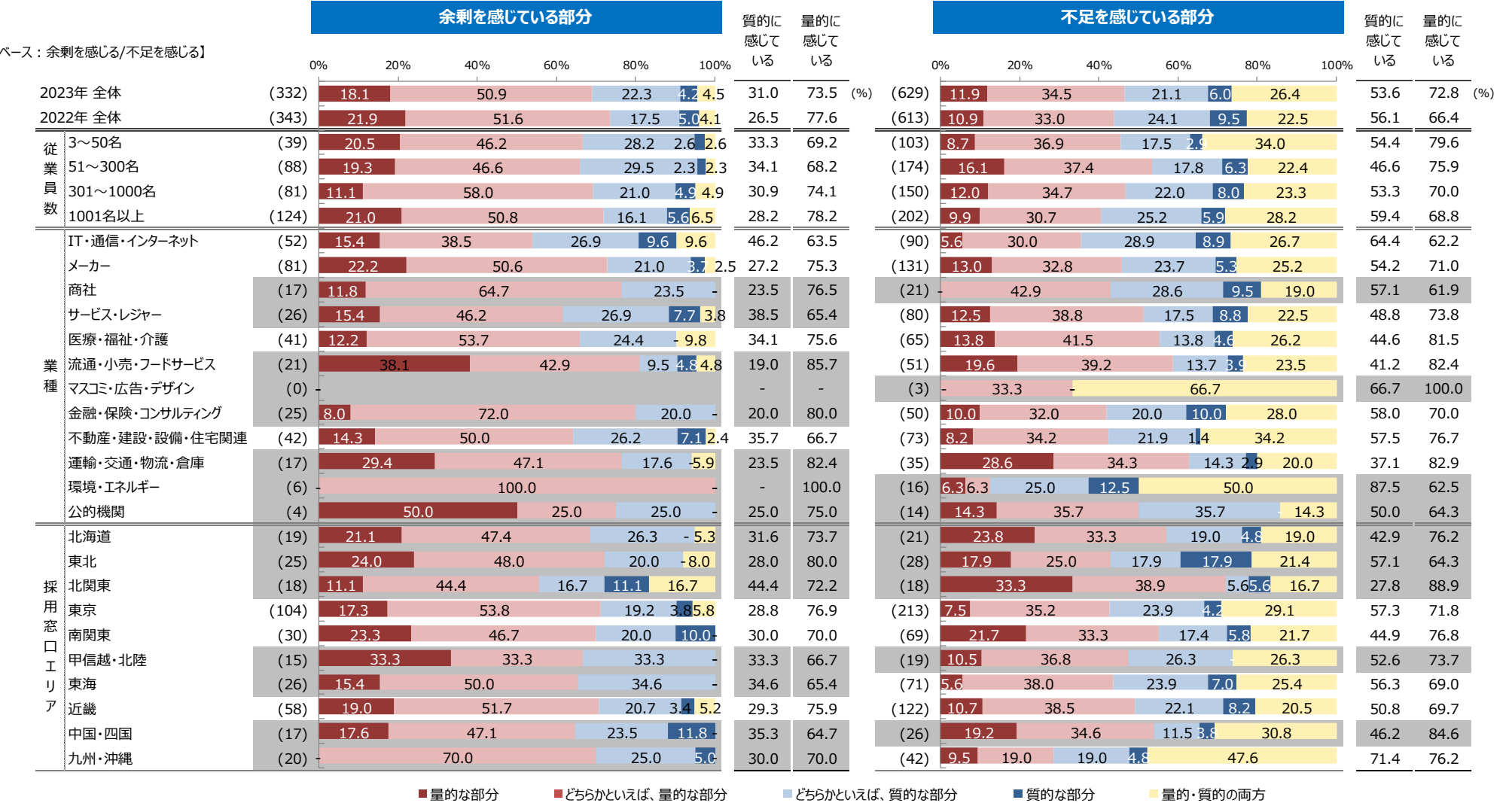
■ とても余剰感がある ■ 余剰感がある ■ ちょうどよい ■ 不足感がある ■ とても不足感がある

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

正社員過不足感の種類 (Q7)

- 正社員の余剰を感じている部分では「質的に余剰を感じている」31.0%に対し、「量的に余剰を感じている」73.5%と、量の余剰が感じられている。
- 正社員の不足を感じている部分では「質的に不足を感じている」53.6%に対し、「量的に不足を感じている」72.8%と、量の不足感が質の不足感を上回る。前年比で「量的に不足を感じている」は6.4pt上昇、人員不足に拍車がかかった。

Q.前問で勤務先の正社員全体について、【余剰を感じる/不足を感じる】とお答えいただきましたが、それは、人員数などの「量」的な部分で感じていることですか。それとも優秀人材・将来のコア人材など「質」的な部分で感じていることですか。



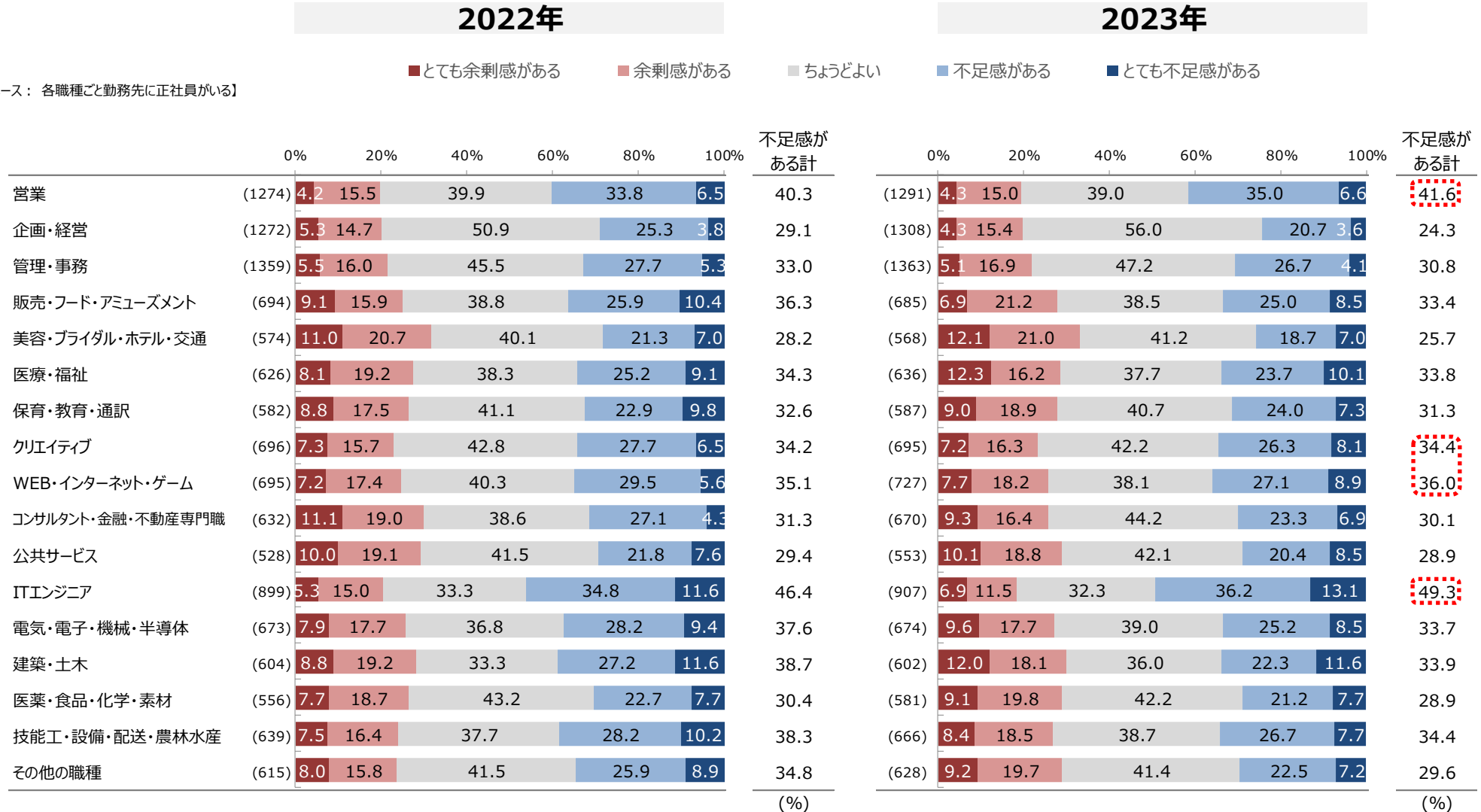
※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

勤務先における正社員人材の過不足感 [職種別] (Q6)

- 職種別の正社員の過不足感では、全17職種中4職種で「不足を感じる計」が前年より増加した。
- 2023年の「不足を感じる計」が最も高いのは『ITエンジニア』が49.3%（前年比：+2.9pt）、次いで『営業』41.6%（前年比：+1.3pt）『WEB・インターネット・ゲーム』36.0%（前年比：+0.9pt）の順となった。

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

【ベース：各職種ごと勤務先に正社員がいる】

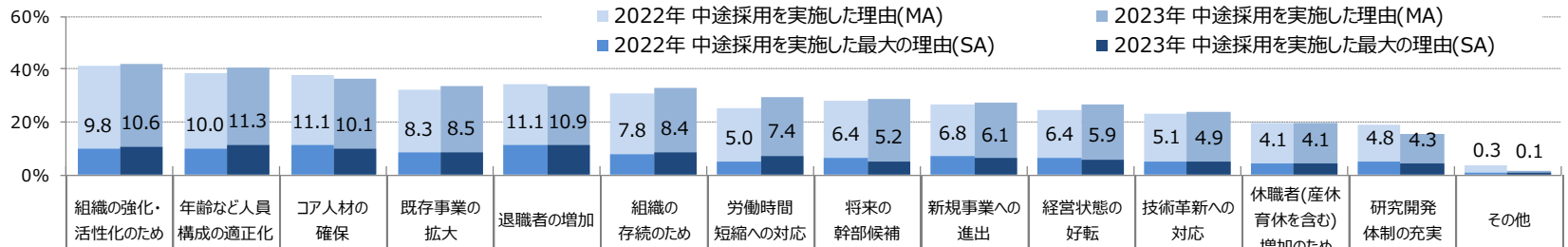


※職種ごと「その職種の正社員はいない」を除外して集計

勤務先が中途採用を実施した理由 (Q8)

- 中途採用を実施した理由（1位～5位までの複数回答）としては「組織の強化・活性化のため」42.0%がもっとも多く挙げられる。次いで「年齢など人員構成の適正化」40.9%、「コア人材の確保」36.4%で上位に挙がる項目は昨年と変わっていない。中途採用を実施した最大の理由（単一回答）の1位は「年齢など人員構成の適正化」となっている。
- 業種別にみると『流通・小売・フードサービス』では「既存事業の拡大」が最多となり、経営の好調さが反映されている。

Q.直近1年間（2023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。



※数表は1～5位(MA)のスコア

採用窓	従業員数	組織の強化・活性化のため	年齢など人員構成の適正化	コア人材の確保	既存事業の拡大	退職者の増加	組織の存続のため	労働時間短縮への対応	将来の幹部候補	新規事業への進出	経営状態の好転	技術革新への対応	休職者(産休育休を含む)増加のため	研究開発体制の充実	その他	
2023年 全体	(1400)	42.0	40.9	36.4	33.7	33.4	33.2	29.2	28.8	27.7	26.4	24.1	19.6	15.3	1.8	
2022年 全体	(1400)	41.3	38.5	37.7	32.2	34.1	31.1	25.2	28.2	26.4	24.9	23.5	19.4	19.2	3.4	
従業員数	3～50名	(227)	42.7	35.7	28.2	36.6	29.1	27.8	18.9	19.8	16.7	30.8	12.8	11.9	6.2	1.3
	51～300名	(386)	39.4	43.3	34.2	29.8	38.3	32.6	29.0	29.5	26.9	26.4	18.4	20.2	14.5	1.8
	301～1000名	(321)	45.5	40.2	38.6	34.9	37.4	32.7	32.1	28.7	29.6	29.0	27.7	21.2	13.1	0.9
	1001名以上	(466)	41.4	41.8	40.6	34.8	28.8	36.7	32.4	32.6	32.4	22.5	32.0	21.7	21.9	2.6
業種	IT・通信・インターネット	(199)	46.2	39.2	39.2	41.2	25.1	22.6	27.6	30.7	37.7	24.1	35.2	16.1	18.1	3.0
	メーカー	(313)	39.9	44.4	41.2	27.5	32.6	36.7	28.1	29.1	30.4	24.3	28.8	19.8	21.1	2.6
	商社	(53)	39.6	47.2	41.5	39.6	26.4	32.1	30.2	39.6	26.4	28.3	24.5	26.4	13.2	-
	サービス・レジャー	(164)	45.1	36.0	34.8	36.0	29.9	27.4	26.8	23.8	23.2	24.4	21.3	17.1	8.5	1.8
	医療・福祉・介護	(141)	47.5	34.8	30.5	31.9	44.7	36.9	32.6	28.4	24.8	19.9	17.0	27.0	15.6	0.7
	流通・小売・フードサービス	(119)	40.3	37.8	32.8	41.2	37.0	31.9	28.6	28.6	25.2	33.6	17.6	15.1	10.1	0.8
	マスコミ・広告・デザイン	(4)	50.0	50.0	25.0	50.0	50.0	-	-	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-
	金融・保険・コンサルティング	(103)	40.8	40.8	38.8	32.0	26.2	41.7	26.2	31.1	17.5	26.2	24.3	28.2	21.4	1.0
	不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	41.8	44.8	32.1	35.2	41.2	36.4	29.7	27.9	23.0	32.1	18.2	14.5	11.5	1.2
	運輸・交通・物流・倉庫	(87)	32.2	44.8	32.2	25.3	39.1	33.3	40.2	33.3	31.0	29.9	20.7	19.5	11.5	2.3
	環境・エネルギー	(31)	48.4	48.4	41.9	38.7	19.4	35.5	35.5	19.4	38.7	25.8	32.3	16.1	9.7	-
	公的機関	(21)	23.8	23.8	28.6	14.3	42.9	47.6	19.0	14.3	23.8	38.1	9.5	33.3	14.3	4.8
採用窓口エリア	北海道	(56)	37.5	41.1	28.6	33.9	32.1	21.4	37.5	28.6	33.9	23.2	23.2	21.4	8.9	5.4
	東北	(74)	40.5	32.4	24.3	23.0	31.1	31.1	36.5	28.4	28.4	28.4	18.9	9.5	24.3	2.7
	北関東	(47)	38.3	46.8	36.2	19.1	51.1	40.4	25.5	21.3	19.1	21.3	34.0	21.3	17.0	2.1
	東京	(456)	44.5	38.4	40.4	39.3	28.3	32.7	25.9	27.9	30.7	23.9	25.7	21.3	16.7	1.5
	南関東	(128)	42.2	40.6	38.3	28.1	40.6	32.8	26.6	32.8	21.9	26.6	22.7	19.5	13.3	1.6
	甲信越・北陸	(59)	33.9	37.3	35.6	20.3	32.2	32.2	32.2	23.7	28.8	37.3	25.4	25.4	10.2	-
	東海	(143)	43.4	51.0	37.1	35.0	32.9	33.6	27.3	27.3	24.5	31.5	23.1	16.8	12.6	0.7
	近畿	(269)	39.4	42.4	37.2	34.2	34.6	35.7	32.0	30.5	27.9	24.5	23.4	18.6	14.9	2.2
	中国・四国	(78)	42.3	35.9	32.1	33.3	34.6	35.9	32.1	32.1	30.8	30.8	26.9	20.5	14.1	-
	九州・沖縄	(90)	45.6	43.3	28.9	35.6	40.0	32.2	31.1	30.0	22.2	28.9	18.9	20.0	16.7	3.3

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

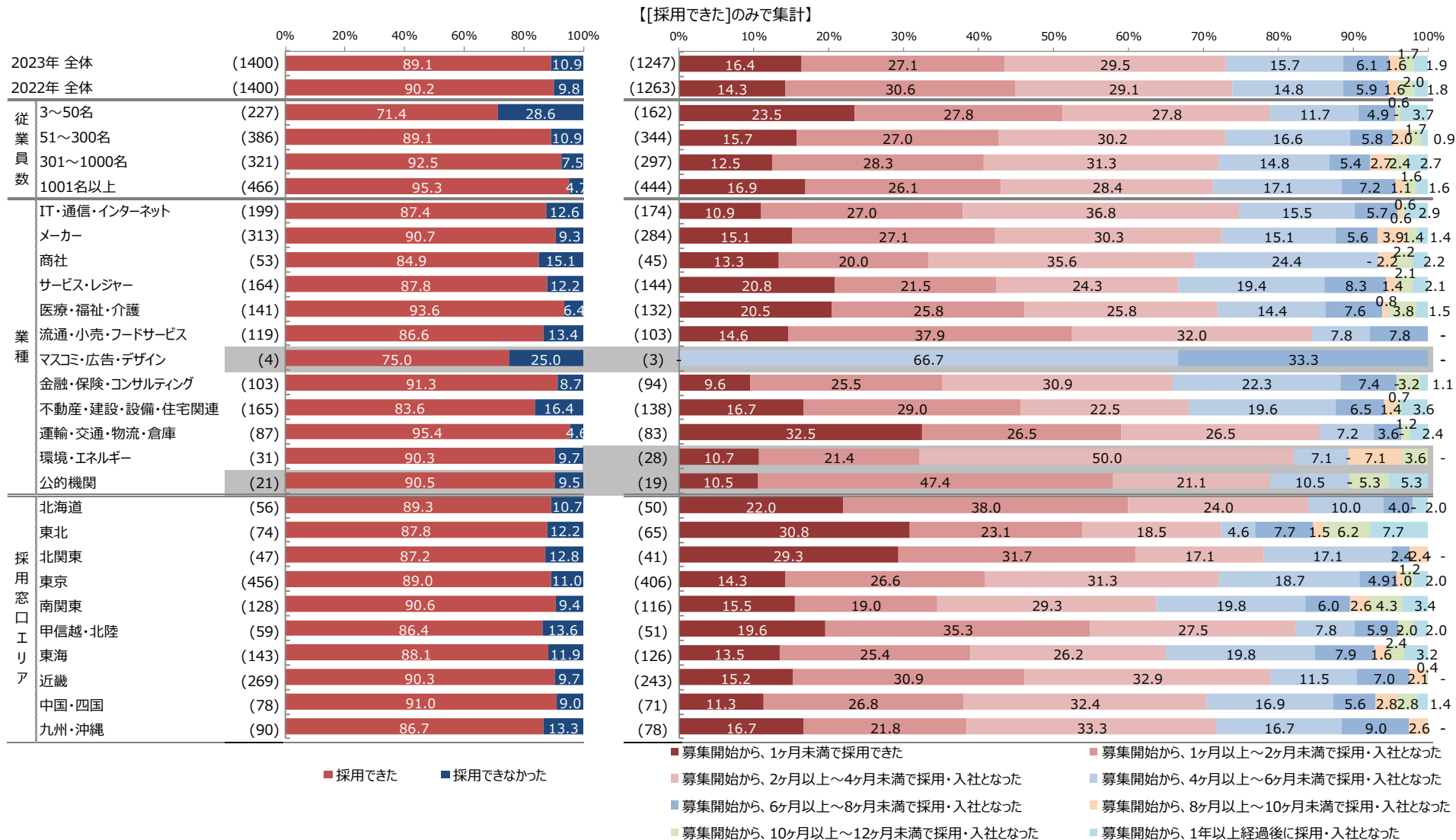
※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

※2023年全体で降順ソート

2023年の採用状況・採用までに掛かった期間<全体> (Q5)

- 直近1年間に中途採用活動を行い、1人以上「採用できた」企業は約9割と前年同様。
- 業種別でみると、『不動産・建設・設備・住宅関連』『商社』『流通・小売・フードサービス』『IT・通信・インターネット』『サービス・レジャー』で「採用できた」が9割未満となり、他と比べ「採用できなかった」が高い傾向。
- 採用までにかかった期間としては、募集開始より4か月未満での採用が7割を超え前年同様。
- 業種別では『サービス・レジャー』『医療・介護・福祉』『運輸・交通・物流・倉庫』で「募集開始から、1ヶ月未満で採用できた」が2割を超え、募集開始から採用までをスピーディーに行っていた様子が見える。

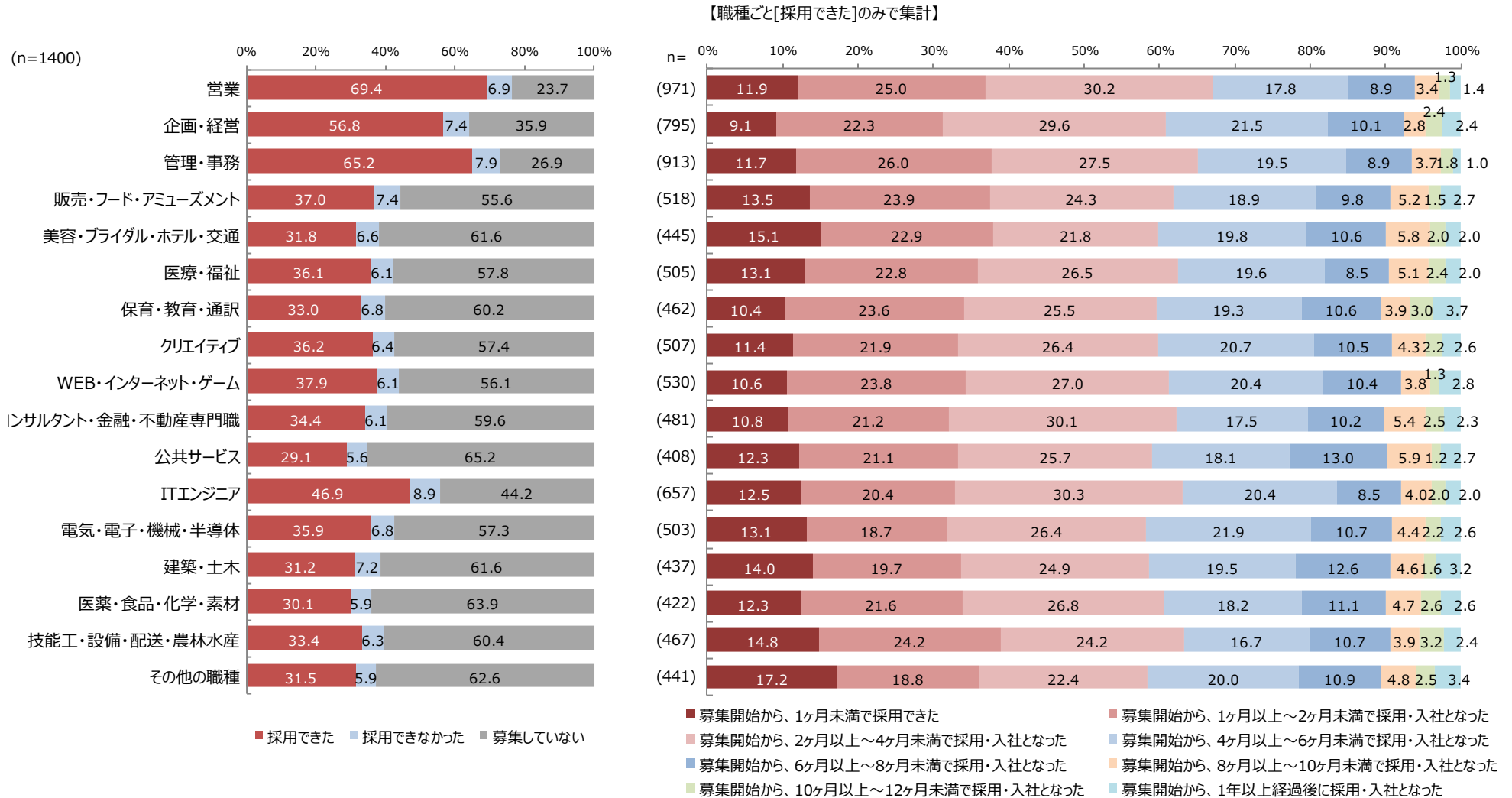
Q.直近1年間（2023年）の、中途社員の募集開始から採用・入社に至るまでの最短の期間として、あてはまるものをひとつだけお選びください。



2023年の採用状況・採用までに掛かった期間<職種別> (Q5)

- 直近1年間に採用した職種としては『営業』『管理・事務』が7割程、『企画・経営』が6割程となっている。
- 採用までにかかった期間としては、いずれの職種においても概ね4か月未満での採用が6～7割程と職種による大きな差はない。

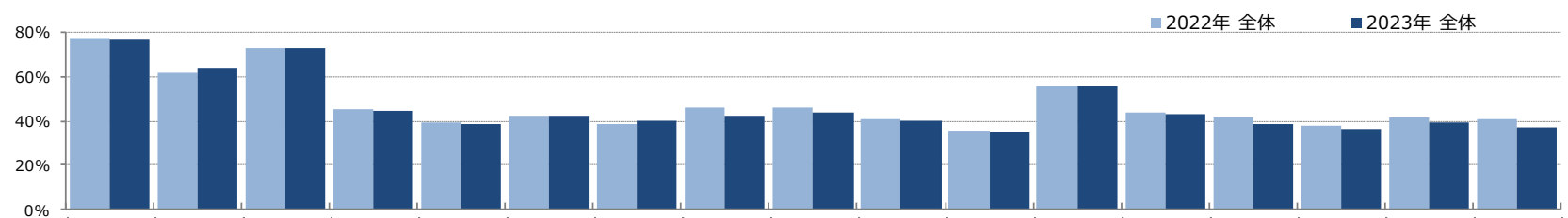
Q.直近1年間（2023年）の、中途社員の募集開始から採用・入社に至るまでの最短の期間を以下の職種ごとで、あてはまるものをひとつだけお選びください。



求人募集した職種 (Q5)

- 直近1年間に求人募集した職種としては「営業」「管理・事務」「企画・経営」「ITエンジニア」が昨年同様に上位に挙がる。上位項目の募集率は昨年と変わらない。
- 採用窓口エリアでは『北海道』『東北』で、多くの職種への求人募集率が高い。一方で、『北関東』『東海』では求人募集率がやや低い職種がある。

Q.直近1年間（2023年）の求人募集をした職種をお答えください。



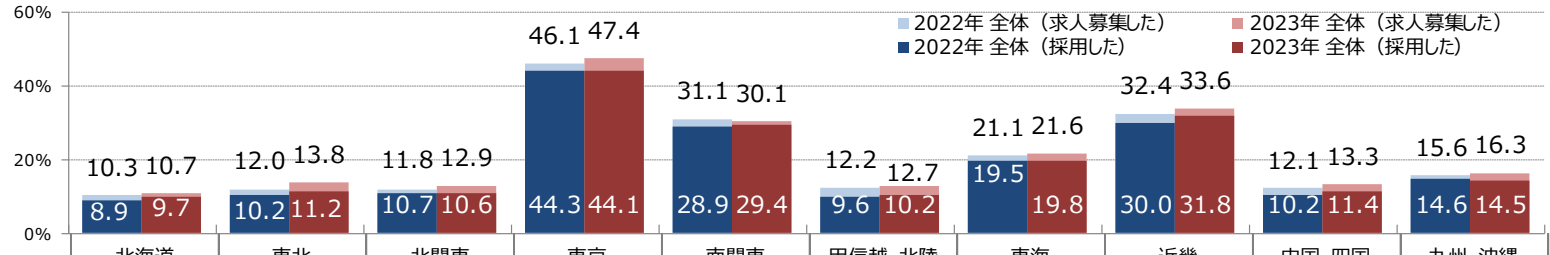
業種	採用窓口エリア	2023年 全体 (1400)	2023年 全体																			
			営業	企画・経営	管理・事務	販売・フード・ア ミューズメント	ホテル・交通	美容・ブライダル・	医療・福祉	保育・教育・通訳	クリエイティブ	WEB・インターネッ ト・ゲーム	金融・不動産専門職	コンサルタント・	公共サービス	ITエンジニア	電気・電子・機械・ 半導体	建築・土木	素材	医薬・食品・化学・	送・農林水産	技能工・設備・配
2022年 全体	(1400)	77.0	61.5	72.9	45.6	39.1	42.5	38.8	46.1	45.7	41.1	35.6	56.0	43.7	41.4	38.2	36.1	39.6	41.4	38.2	41.4	37.4
従業員数	3~50名	(227)	54.6	41.0	48.9	33.5	25.6	30.0	26.9	27.3	25.6	22.9	31.7	25.6	31.3	22.0	26.4	26.9	26.4	26.9	26.9	26.9
	51~300名	(386)	76.2	56.7	71.5	45.1	38.9	41.2	36.8	39.4	39.9	37.6	33.9	48.2	39.6	37.8	35.0	38.6	35.5	38.6	35.5	35.5
	301~1,000名	(321)	81.6	68.8	78.2	45.2	40.8	45.8	42.7	46.1	47.0	41.4	35.8	59.5	43.9	38.9	38.3	41.7	40.2	41.7	40.2	40.2
	1,001名以上	(466)	83.3	78.3	82.6	48.5	42.5	46.6	47.2	50.4	53.2	49.4	40.6	71.2	52.8	42.1	42.3	45.5	42.3	45.5	42.3	42.3
業種	IT・通信・インターネット	(199)	74.4	63.8	69.8	41.7	35.2	37.7	38.2	48.7	60.3	42.2	34.7	86.4	37.7	35.2	33.2	37.7	33.7	33.7	33.7	33.7
	メーカー	(313)	79.6	65.2	79.2	41.2	34.8	36.1	38.0	42.5	41.5	36.7	34.8	62.0	64.5	36.4	46.0	46.3	39.3	46.3	39.3	39.3
	商社	(53)	92.5	67.9	75.5	41.5	41.5	43.4	41.5	45.3	45.3	45.3	35.8	56.6	41.5	39.6	35.8	45.3	41.5	45.3	41.5	41.5
	サービス・レジャー	(164)	72.6	58.5	67.1	43.3	37.2	31.1	40.2	39.0	40.2	29.9	29.9	50.0	32.3	29.9	27.4	29.3	36.0	29.3	36.0	36.0
	医療・福祉・介護	(141)	61.0	63.8	76.6	47.5	46.8	95.7	54.6	42.6	45.4	43.3	41.8	46.8	41.8	41.8	42.6	41.8	46.8	41.8	46.8	46.8
	流通・小売・フードサービス	(119)	82.4	63.0	69.7	68.9	34.5	35.3	36.1	37.8	37.0	31.1	34.5	38.7	29.4	31.1	32.8	30.3	33.6	30.3	33.6	33.6
	マスコミ・広告・デザイン	(4)	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	25.0	-	-	-	-	-
	金融・保険・コンサルティング	(103)	81.6	83.5	74.8	41.7	40.8	39.8	41.7	47.6	45.6	64.1	36.9	53.4	36.9	35.0	34.0	34.0	35.0	34.0	35.0	35.0
	不動産・建設・設備・住宅関連メーカー	(165)	76.4	57.0	72.1	40.0	38.2	33.9	36.4	38.2	37.6	44.2	28.5	43.0	35.2	60.0	31.5	37.0	29.7	37.0	29.7	
	運輸・交通・物流・倉庫	(87)	72.4	58.6	66.7	42.5	50.6	41.4	36.8	42.5	42.5	36.8	35.6	43.7	37.9	35.6	32.2	56.3	47.1	56.3	47.1	
	環境・エネルギー	(31)	93.5	80.6	83.9	38.7	35.5	35.5	38.7	45.2	41.9	51.6	45.2	54.8	54.8	51.6	35.5	51.6	45.2	51.6	45.2	
	公的機関	(21)	71.4	66.7	71.4	42.9	38.1	38.1	33.3	38.1	38.1	42.9	52.4	47.6	28.6	28.6	28.6	28.6	28.6	28.6	28.6	33.3
採用窓口エリア	北海道	(56)	75.0	66.1	78.6	64.3	66.1	53.6	57.1	57.1	62.5	60.7	53.6	66.1	53.6	55.4	53.6	51.8	51.8	51.8	51.8	51.8
	東北	(74)	78.4	73.0	77.0	60.8	50.0	51.4	54.1	51.4	52.7	54.1	52.7	66.2	62.2	50.0	48.6	54.1	47.3	54.1	47.3	
	北関東	(47)	61.7	53.2	68.1	42.6	31.9	42.6	34.0	31.9	38.3	34.0	31.9	36.2	42.6	46.8	34.0	40.4	31.9	40.4	31.9	
	東京	(456)	79.4	70.4	74.1	41.2	33.8	37.3	39.5	45.0	46.7	43.0	33.1	63.6	39.0	36.8	34.4	36.6	35.1	36.6	35.1	
	南関東	(128)	72.7	58.6	68.8	44.5	42.2	46.1	42.2	39.1	43.8	39.8	35.2	52.3	44.5	35.9	34.4	37.5	40.6	37.5	40.6	
	甲信越・北陸	(59)	76.3	66.1	69.5	40.7	39.0	40.7	42.4	42.4	35.6	35.6	35.6	49.2	44.1	45.8	35.6	44.1	39.0	44.1	39.0	
	東海	(143)	72.7	53.8	70.6	40.6	34.3	35.0	29.4	35.7	38.5	32.9	29.4	47.6	39.9	34.3	29.4	32.9	36.4	32.9	36.4	
	近畿	(269)	74.7	61.0	74.3	43.1	39.8	43.5	36.8	40.9	40.1	34.6	32.3	50.9	42.0	36.1	36.8	40.1	34.9	40.1	34.9	
	中国・四国	(78)	79.5	64.1	70.5	43.6	30.8	43.6	39.7	44.9	44.9	37.2	33.3	53.8	43.6	38.5	37.2	39.7	35.9	37.2	35.9	
	九州・沖縄	(90)	80.0	62.2	74.4	47.8	41.1	54.4	42.2	38.9	38.9	43.3	34.4	50.0	41.1	34.4	34.4	44.4	40.0	34.4	40.0	

※サンプル数が30s未满是参考値でグレーアウト ■ : 2023年 全体より+10pt以上 ■ : 2023年 全体より-10pt以下 (%)

求人募集した・採用したエリア (Q4)

- 直近1年間で求人募集をしたエリアとしては、「東京」47.4%が最も高く、「近畿」33.6%、「東海」21.6%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「東京」での募集が全体より10pt以上高い。

Q.あなたのお勤めの会社において、直近1年間（2023年）に求人募集をした都道府県（いくつでも）
また、中途社員を採用した都道府県（いくつでも）を、それぞれお選びください。



表中の数値は（求人募集した）のスコア		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		
2023年 全体 (求人募集した)	(1400)	10.7	13.8	12.9	47.4	30.1	12.7	21.6	33.6	13.3	16.3		
2022年 全体 (求人募集した)	(1400)	10.3	12.0	11.8	46.1	31.1	12.2	21.1	32.4	12.1	15.6		
従業員数	3~50名	(227)	5.3	7.0	7.0	27.8	16.3	8.4	12.8	22.0	7.0	9.7	
	51~300名	(386)	8.0	9.3	9.3	37.6	23.3	9.6	13.7	29.5	9.8	9.8	
	301~1000名	(321)	8.4	14.6	11.5	49.5	34.3	12.5	22.7	35.5	15.9	19.6	
	1001名以上	(466)	17.2	20.2	19.7	63.7	39.7	17.6	31.8	41.4	17.4	22.5	
	業種	IT・通信・インターネット	(199)	13.1	16.1	11.6	69.3	41.2	14.1	20.6	30.7	11.6	18.1
		メーカー	(313)	7.7	16.3	13.7	50.8	30.0	13.1	26.2	41.9	13.1	16.9
		商社	(53)	13.2	17.0	13.2	56.6	22.6	15.1	32.1	54.7	15.1	18.9
		サービス・レジャー	(164)	11.6	11.0	10.4	45.7	29.3	14.0	24.4	28.7	14.6	12.8
		医療・福祉・介護	(141)	7.8	9.2	11.3	17.7	19.1	10.6	12.1	32.6	9.2	17.0
		流通・小売・フードサービス	(119)	9.2	11.8	12.6	42.0	25.2	6.7	16.0	30.3	13.4	16.0
マスコミ・広告・デザイン		(4)	-	-	-	75.0	25.0	-	-	25.0	-	-	
金融・保険・コンサルティング		(103)	17.5	17.5	12.6	62.1	29.1	14.6	24.3	29.1	20.4	20.4	
不動産・建設・設備・住宅関連		(165)	13.3	10.9	15.8	37.6	29.7	13.9	17.6	24.8	12.7	15.8	
運輸・交通・物流・倉庫		(87)	10.3	10.3	14.9	37.9	33.3	10.3	21.8	34.5	14.9	13.8	
環境・エネルギー	(31)	3.2	22.6	9.7	45.2	35.5	16.1	32.3	45.2	6.5	6.5		
公的機関	(21)	9.5	19.0	23.8	52.4	42.9	14.3	19.0	23.8	19.0	19.0		
採用窓口エリア	北海道	(56)	92.9	21.4	5.4	8.9	8.9	5.4	8.9	8.9	5.4	5.4	
	東北	(74)	14.9	90.5	17.6	18.9	13.5	14.9	10.8	8.1	9.5	8.1	
	北関東	(47)	4.3	14.9	100.0	10.6	21.3	2.1	2.1	2.1	-	2.1	
	東京	(456)	12.3	13.4	14.9	98.2	44.5	14.3	17.3	26.3	10.5	16.2	
	南関東	(128)	5.5	8.6	17.2	48.4	95.3	7.0	6.3	9.4	4.7	4.7	
	甲信越・北陸	(59)	5.1	8.5	8.5	16.9	11.9	98.3	13.6	10.2	5.1	6.8	
	東海	(143)	1.4	6.3	5.6	21.7	13.3	9.8	99.3	21.0	4.9	4.9	
	近畿	(269)	4.5	6.3	3.3	24.5	12.3	4.8	15.6	98.5	10.0	11.9	
	中国・四国	(78)	-	-	1.3	15.4	5.1	-	5.1	16.7	96.2	11.5	
	九州・沖縄	(90)	5.6	4.4	5.6	12.2	10.0	4.4	6.7	14.4	11.1	95.6	

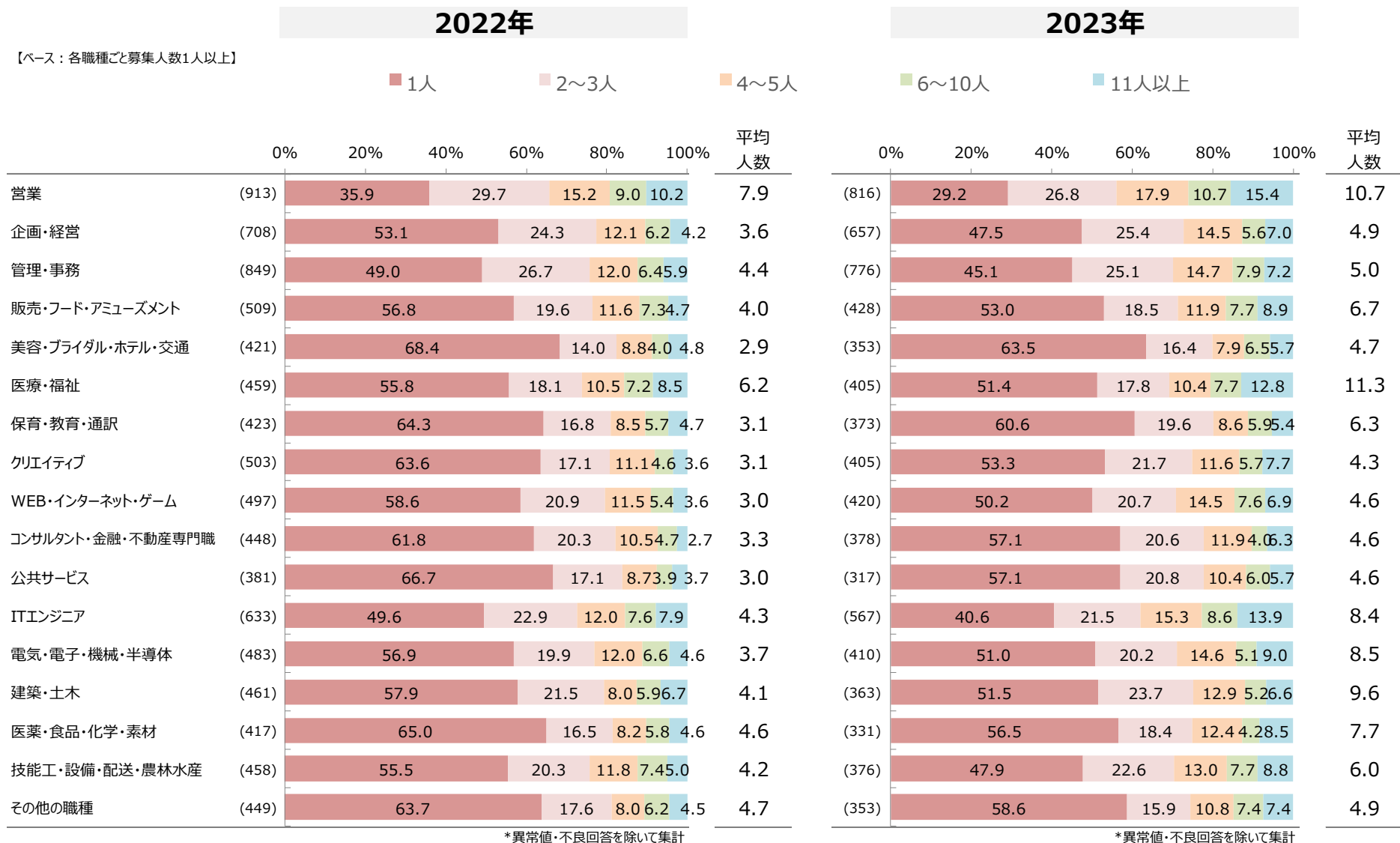
【*ベース：採用できた】

2023年 全体 (採用した)	(1273)	9.7	11.2	10.6	44.1	29.4	10.2	19.8	31.8	11.4	14.5
2022年 全体 (採用した)	(1303)	8.9	10.2	10.7	44.3	28.9	9.6	19.5	30.0	10.2	14.6
23年全体 募集のうち採用した割合		90.2	80.9	82.0	92.9	97.5	80.3	91.5	94.6	85.7	88.8
22年全体 募集のうち採用した割合		86.6	85.1	91.2	96.1	92.9	78.5	92.2	92.7	84.6	93.6

<職種別> 募集人数 (Q10)

- 職種別募集平均人数で特に多いのは『営業』10.7人、『医療・福祉』11.3人。いずれの職種でも2022年よりも平均募集人数は増加しており、『建築・土木』『医療・福祉』は前年より5人以上増加。『電気・電子・機械・半導体』『ITエンジニア』では4人以上増加している。

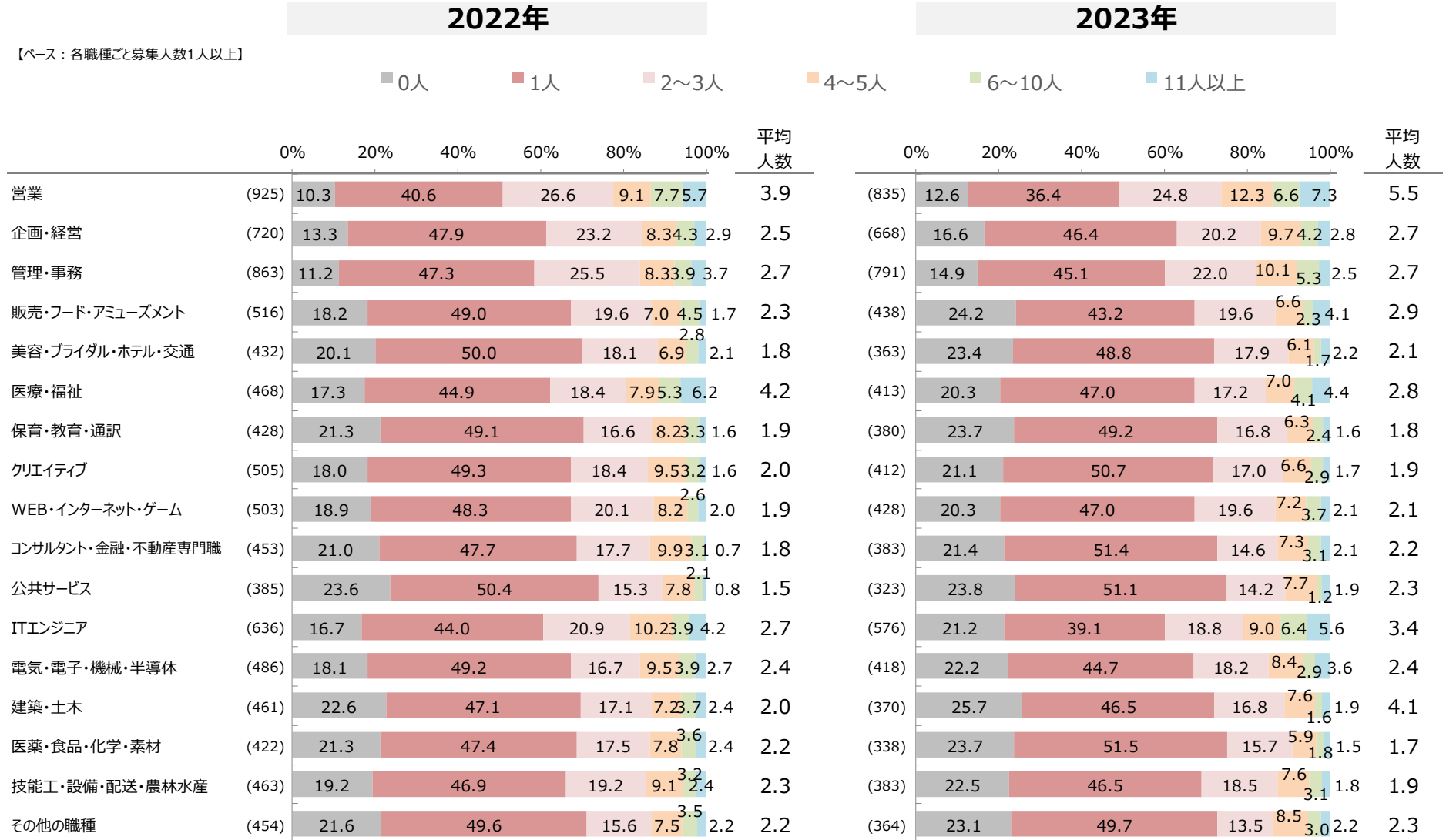
Q.直近1年間（2023年）にお勤めの会社で中途社員募集をした人数を職種ごとにお答えください。



<職種別> 採用人数 (Q11)

- 職種別の平均採用人数が最も多いのは『営業』で5.5人（前年比：1.6人増）、次いで『建築・土木』で4.1人（前年比：2.1人増）、『ITエンジニア』3.4人（前年比：0.7人増）となる。
- 全17職種中『営業』『企画・経営』『販売・フード・アミューズメント』『美容・ブライダル・ホテル・交通』『WEB・インターネット・ゲーム』『コンサルタント・金融・不動産専門職』『公共サービス』『ITエンジニア』『建築・土木』『その他の職種』の10職種が前年より増加。

Q.直近1年間（2023年）の採用実績合計のうち、職種ごとの人数をお答えください。



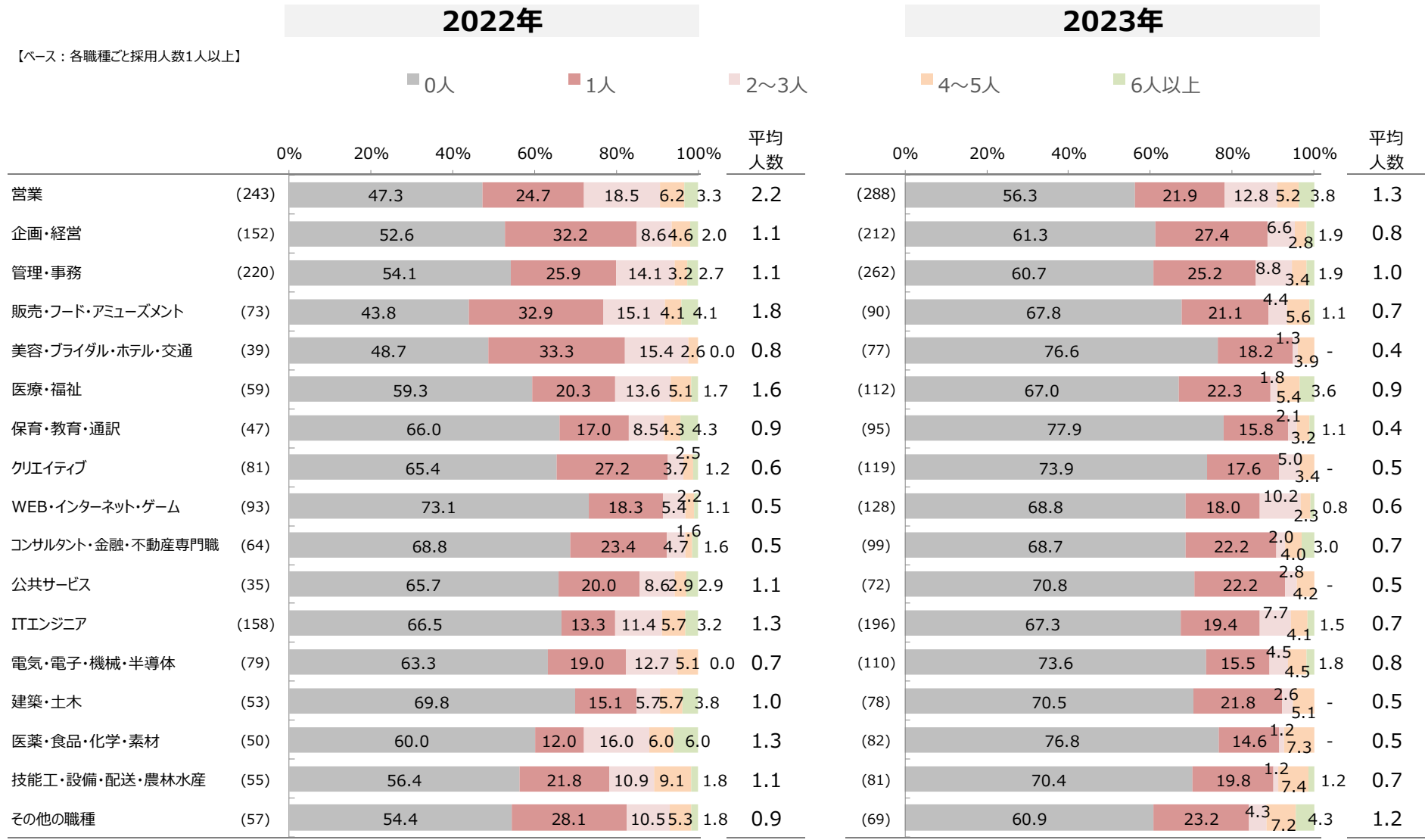
*異常値・不良回答を除いて集計

*異常値・不良回答を除いて集計

<職種別> 「異業種」からの採用人数 (Q12)

- 異業種からの平均採用人数は「営業」では1.3人（前年比：0.9人減）と最も多く、次いで「管理・事務」が1.0人（前年比：0.1人減）、「医療・福祉」が0.9人（前年比：0.7人減）の順。
- 全17職種中『WEB・インターネット・ゲーム』『コンサルタント・金融・不動産専門職』『電気・電子・機械・半導体』『その他の職種』の4職種が前年より増加。

Q.前問で、職種ごとに採用した人数をお伺いしましたが、直近1年間（2023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。



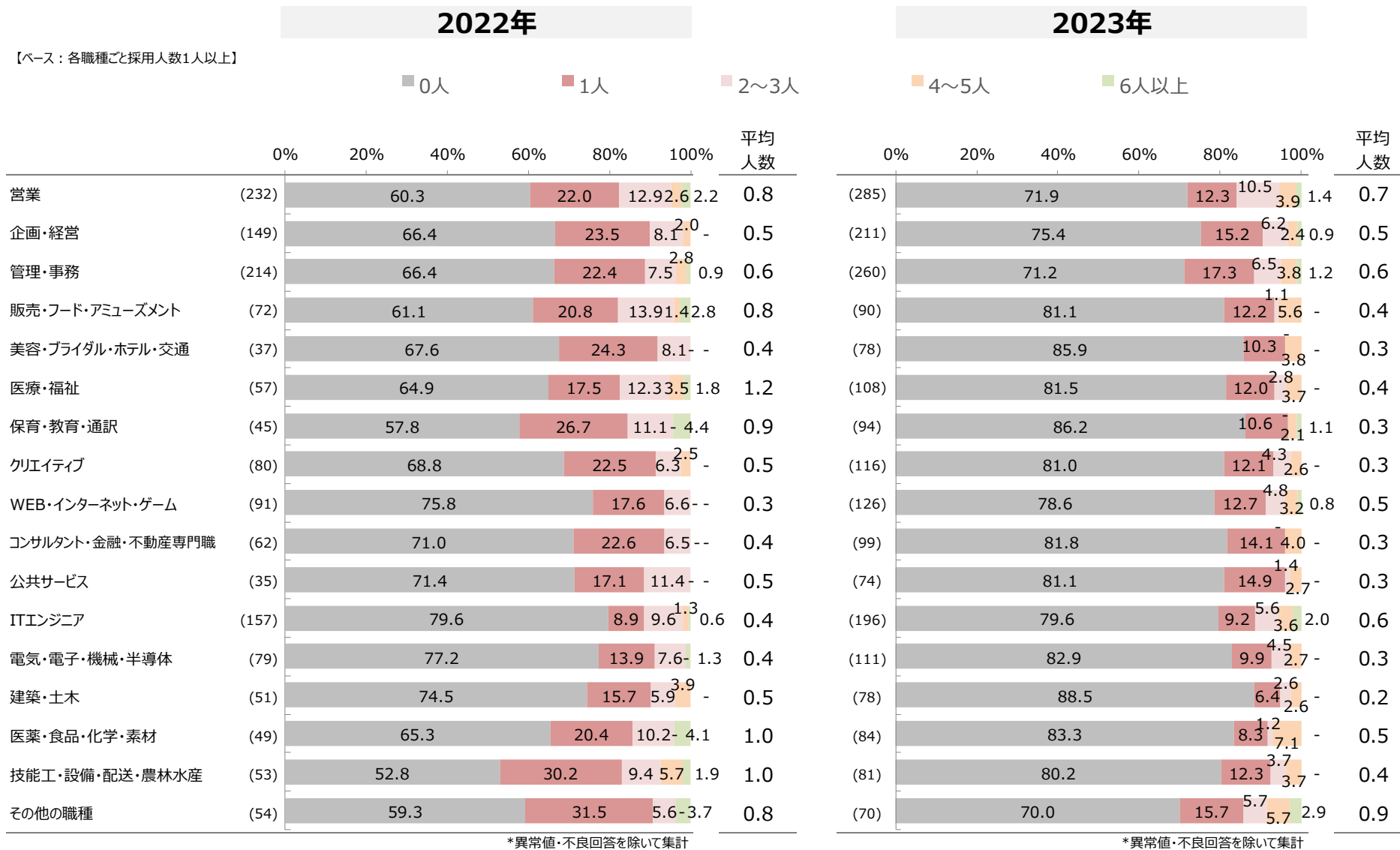
*異常値・不良回答を除いて集計

*異常値・不良回答を除いて集計

<職種別> 「異職種」からの採用人数 (Q13)

- 異職種からの平均採用人数は各職種1名未満となった。最も多い職種は「その他の職種」を除くと「営業」「管理・事務」「ITエンジニア」の順。
- 全17職種中『WEB・インターネット・ゲーム』『ITエンジニア』の4職種が前年より増加。

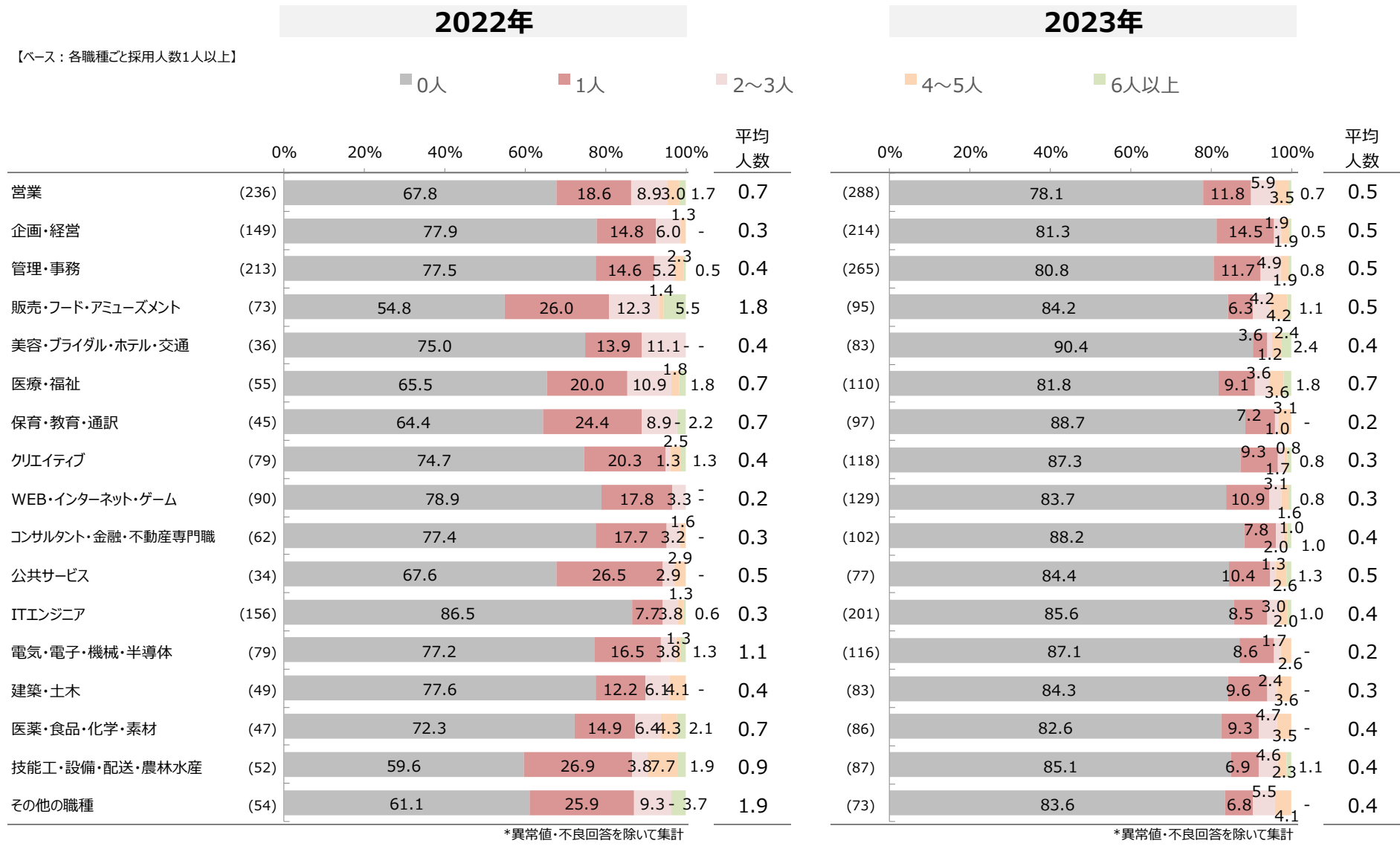
Q.直近1年間（2023年）に採用した人のうち前職が異なる「職種」から採用をした人数を職種ごとにお答えください。



<職種別> 異業種かつ異職種となる「未経験者」採用人数 (Q14)

- 未経験者の平均採用人数は各職種1名未満となった。最も多い職種は「医療・福祉」、次いで「営業」「管理・事務」「販売・フード・アミューズメント」「企画・経営」の順。
- 全17職種中『企画・経営』『管理・事務』『WEB・インターネット・ゲーム』『コンサルタント・金融・不動産専門職』『ITエンジニア』の職種が前年より増加。

Q.直近1年間（2023年）に採用した人のうち、前職が異業種かつ異職種の「未経験者」の採用人数を職種ごとにお答えください。



*異常値・不良回答を除いて集計

*異常値・不良回答を除いて集計

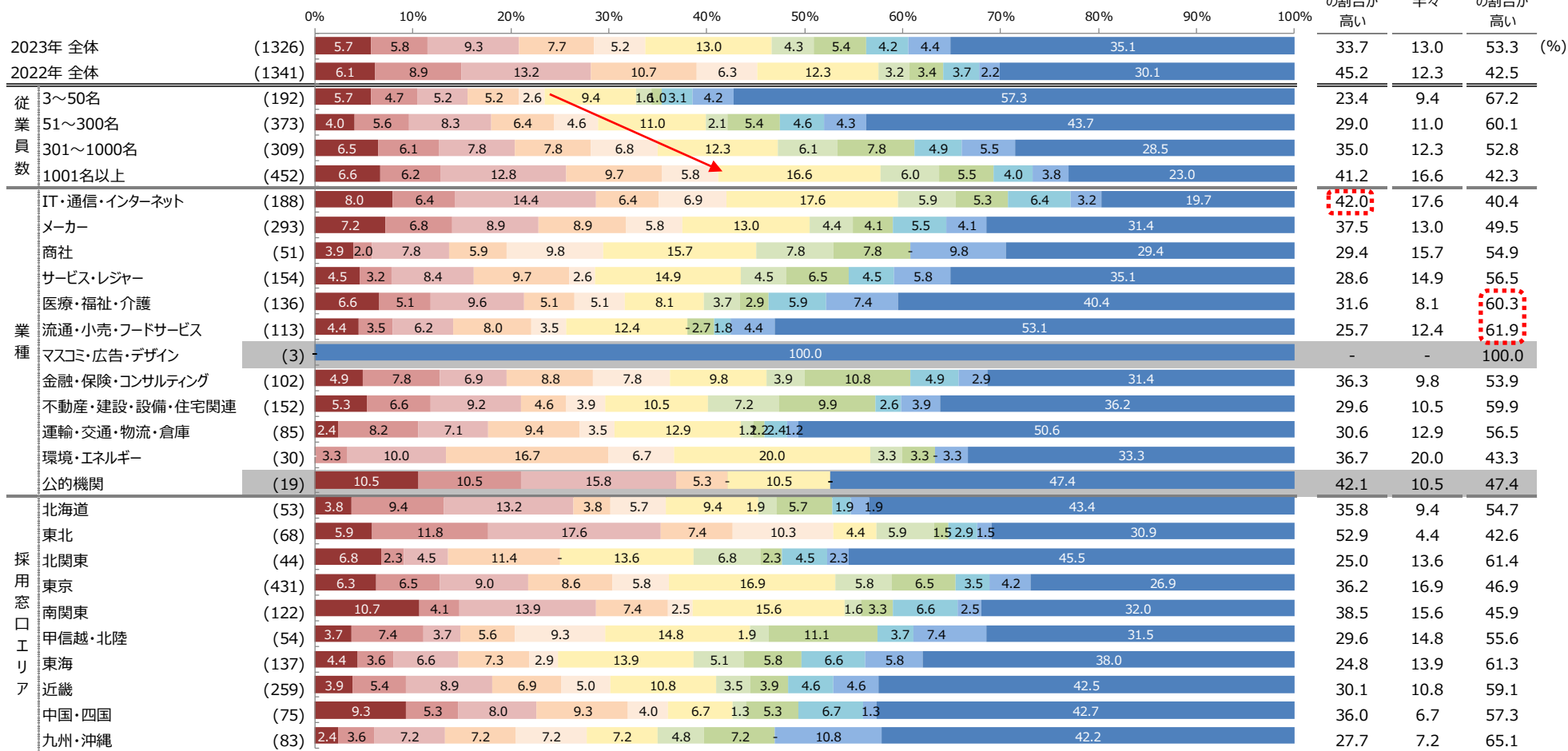
2023年の中途採用の選考状況

面接全体における採用面接の実施割合 (Q30)

- 採用面接の実施方法としては、「WEBの割合が高い」33.7%（前年比：5.4pt減）、「対面面接の割合が高い」53.3%（前年比：10.8pt増）となった。
- 従業員数別では、従業員数が多い企業ほど「WEB面接の割合が高い」が高くなっている。
- 業種別にみると『IT・通信・インターネット』ではWEB面接の割合が他の業種に比べ高く、反対に『流通・小売・フードサービス』『医療・福祉・介護』では対面面接の割合が他の業種に比べて高い傾向にある。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023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：1回以上面接を行った】



■ 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

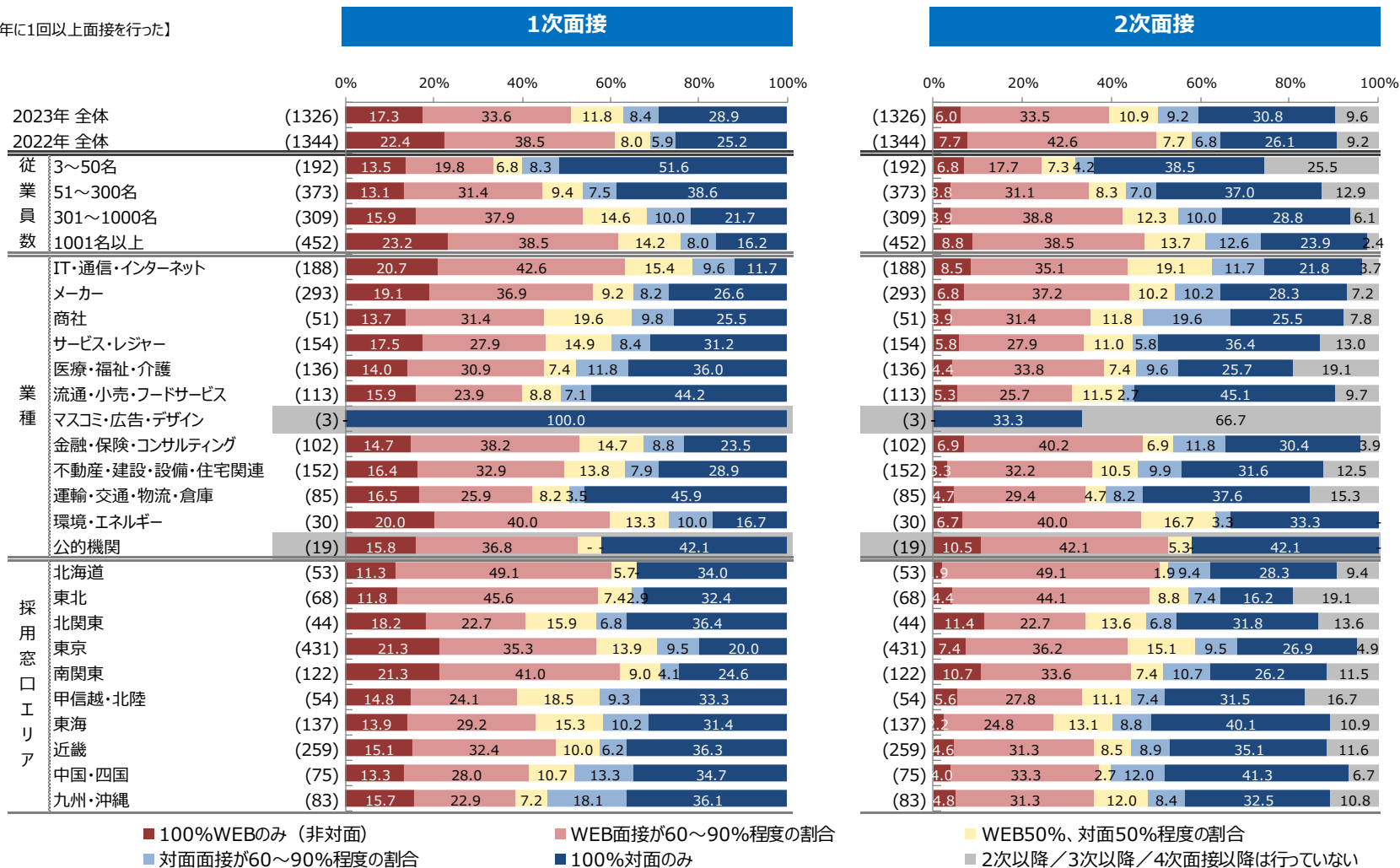
※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

1次・2次面接における採用面接の実施割合 (Q30:面接回別)

- 1次面接では「WEB面接が60%~90%程度の割合」が33.6% (前年比: 4.9pt減) で最も高く、次いで「100%対面のみ」が28.9% (前年比: 3.7pt増) となった。
- 2次面接では「WEB面接が60%~90%程度の割合」が33.5% (前年比: 9.1pt減) で最も高く、次いで「100%対面のみ」が30.8% (前年比: 4.7pt増) となり、『IT・通信・インターネット』『メーカー』『金融・保険・コンサルティング』『環境・エネルギー』で1次面接・2次面接ともに他業種と比べWEB面接での実施が高い傾向にある。

Q.お勤めの会社の直近1年間 (2023年) の採用面接について、1次面接と2次面接において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: 2023年に1回以上面接を行った】



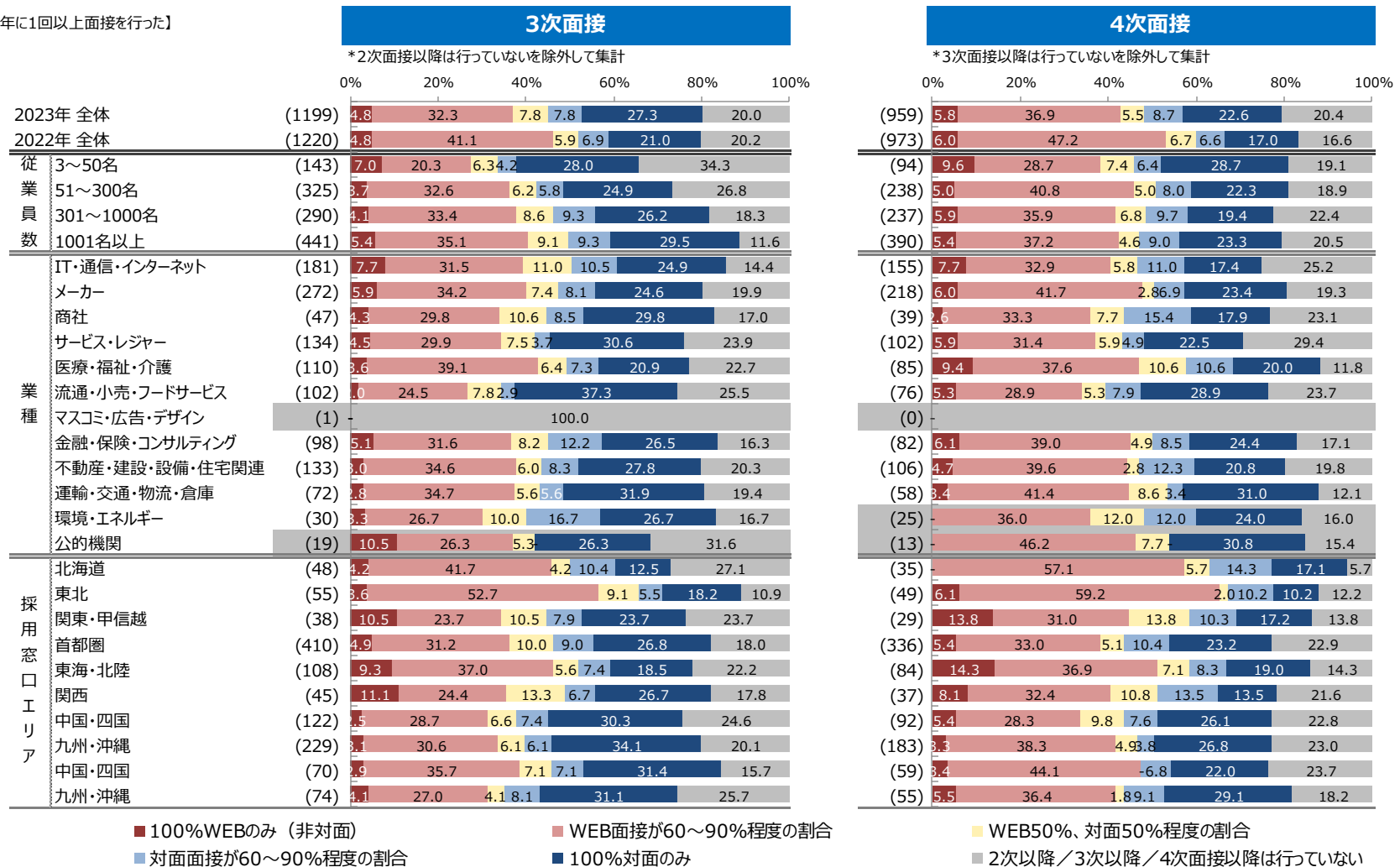
※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

3次面接・4次面接以上における採用面接の実施割合 (Q30:面接回別)

- 3次面接では「WEB面接が60%~90%程度の割合」が32.3% (前年比: 8.8pt減) で最も高く、次いで「100%対面のみ」が27.3% (前年比: 6.3pt増) となった。
- 4次面接では「WEB面接が60%~90%程度の割合」が36.9% (前年比: 10.3pt減) で最も高く、次いで「100%対面のみ」が22.6% (前年比: 5.6pt増) となった。

Q.お勤めの会社の直近1年間 (2023年) の採用面接について、3次面接と4次面接以上において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: 2023年に1回以上面接を行った】



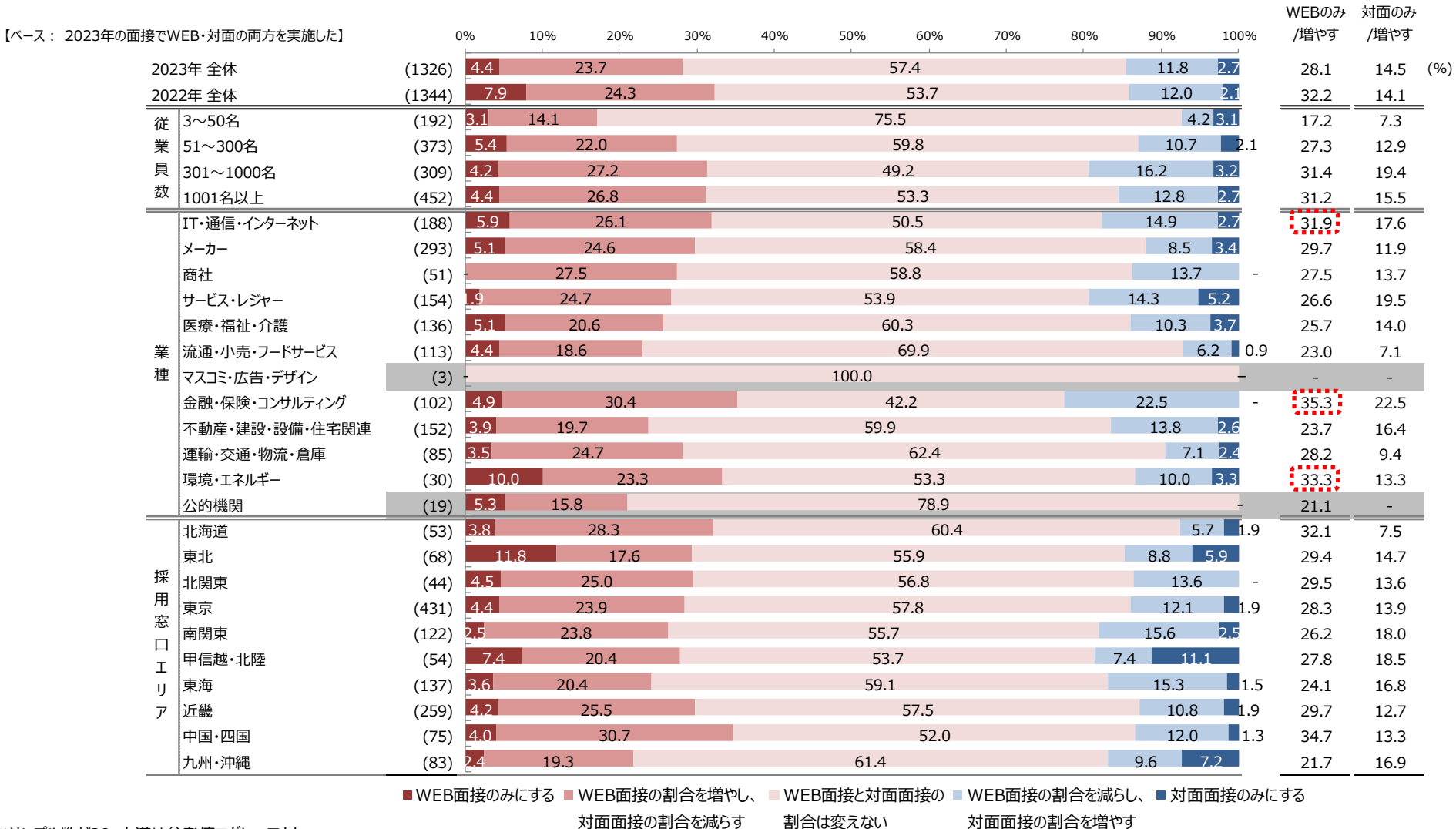
■ 100%WEBのみ (非対面) ■ WEB面接が60~90%程度の割合 ■ WEB50%、対面50%程度の割合
 ■ 対面面接が60~90%程度の割合 ■ 100%対面のみ ■ 2次以降/3次以降/4次面接以降は行っていない

※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

今後の面接手法の割合 (Q31)

- 今後の面接割合は、「WEBのみ/増やす」が28.1%（前年比：4.1pt減）、「変えない」が57.4%（前年比：3.7pt増）、「対面のみ/増やす」が14.5%（前年比：0.4pt増）。
- 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』『環境・エネルギー』にて「WEBのみ/増やす」が3割程度と高い。

Q.前問で、面接全体における割合についてとお答えいただきましたが、今後2024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。



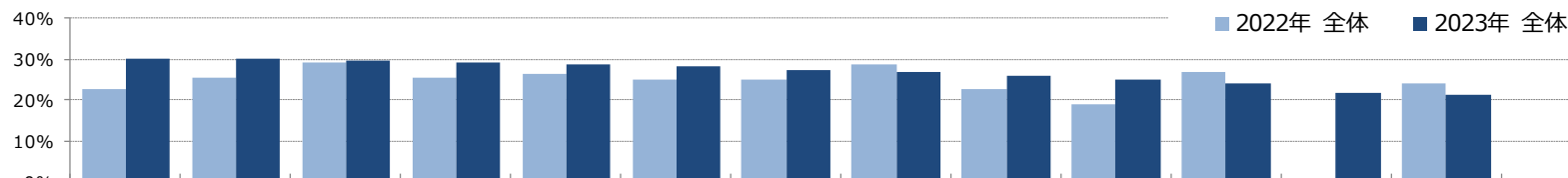
※サンプル数が30未満は参考値でグレースアウト

WEB面接を増やす理由 (Q32)

- WEB面接を増やす理由は「遠方の候補者の面接もできるから」が30.3%で最も高く、昨年比で7.4pt増加。次いで「面接官のスケジュール調整がしやすいから」が30.0%（前年比：4.4pt増）、「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から」が29.5%（前年比：0.2pt増）となる。

Q.前問で、今後2024年の面接全体におけるWEB面接の割合を【増やす】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：WEBのみ/増やす】



		面接もできるから	遠方の候補者の面接官のスケジュール調整がしやすいから	見極められるから	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から	面接の部屋などを準備・用意する必要がないから	効率よく面接の実施回数を増やせるから	効果よく面接の実施回数を増やせるから	WEB面接の方が、面接官もリラックスできるから	取りやすいから	WEB面接の方が、コミュニケーションが取りやすいから	キャンセルが少ないから	常識だと思うから	WEB面接での選考が、人材が多いから	WEB面接の方が、優秀な人材が多いから	出社を伴わないリモートで可能な仕事の募集が多いから	面接官が在宅で対応をすることが多いため	面接の通過率が高いから	WEB面接の方が、WEB面接の通過率が高いから	その他
2023年 全体 (373)		30.3	30.0	29.5	29.2	29.0	28.2	27.3	26.8	25.7	25.2	24.1	22.0	22.0	24.1	22.0	21.2	0.3		
2022年 全体 (433)		22.9	25.6	29.3	25.4	26.6	25.2	24.9	28.6	22.6	18.9	27.0	*	24.2	0.2					
従業員数	3~50名 (33)	27.3	15.2	24.2	21.2	27.3	21.2	27.3	21.2	18.2	15.2	6.1	27.3	-						
	51~300名 (102)	29.4	31.4	26.5	28.4	29.4	23.5	29.4	24.5	29.4	23.5	22.5	20.6	20.6						
	301~1000名 (97)	28.9	29.9	35.1	30.9	27.8	27.8	35.1	29.9	29.9	28.9	23.7	26.8	17.5	-					
	1001名以上 (141)	32.6	32.6	29.1	30.5	29.8	33.3	22.0	26.2	21.3	25.5	27.7	23.4	22.7	0.7					
業種	IT・通信・インターネット (60)	30.0	36.7	26.7	25.0	25.0	25.0	35.0	28.3	28.3	28.3	23.3	18.3	25.0	-					
	メーカー (87)	31.0	25.3	29.9	35.6	32.2	29.9	31.0	33.3	24.1	26.4	31.0	23.0	24.1	-					
	商社 (14)	35.7	57.1	50.0	35.7	14.3	42.9	42.9	14.3	14.3	14.3	21.4	21.4	21.4	-					
	サービス・レジャー (41)	31.7	17.1	24.4	22.0	31.7	26.8	14.6	24.4	26.8	24.4	19.5	17.1	14.6	-					
	医療・福祉・介護 (35)	31.4	25.7	34.3	42.9	40.0	28.6	28.6	22.9	25.7	31.4	34.3	17.1	-						
	流通・小売・フードサービス (26)	38.5	38.5	50.0	23.1	23.1	23.1	34.6	26.9	30.8	34.6	26.9	23.1	34.6	-					
	マスコミ・広告・デザイン (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	金融・保険・コンサルティング (36)	27.8	33.3	13.9	22.2	33.3	38.9	11.1	16.7	25.0	27.8	11.1	22.2	16.7	2.8					
	不動産・建設・設備・住宅関連 (36)	22.2	33.3	33.3	27.8	19.4	19.4	27.8	25.0	27.8	13.9	19.4	16.7	16.7	-					
	運輸・交通・物流・倉庫 (24)	25.0	25.0	16.7	29.2	33.3	33.3	12.5	29.2	29.2	29.2	25.0	29.2	16.7	-					
	環境・エネルギー (10)	30.0	20.0	20.0	20.0	30.0	10.0	40.0	20.0	10.0	20.0	30.0	10.0	20.0	-					
	公的機関 (4)	50.0	50.0	75.0	25.0	-	25.0	50.0	25.0	50.0	-	-	25.0	25.0	-					
採用窓口エリア	北海道 (17)	29.4	11.8	23.5	23.5	23.5	17.6	17.6	23.5	29.4	11.8	23.5	35.3	23.5	-					
	東北 (20)	35.0	35.0	25.0	15.0	20.0	35.0	50.0	15.0	20.0	15.0	20.0	15.0	15.0	-					
	北関東 (13)	7.7	23.1	7.7	30.8	15.4	38.5	15.4	15.4	15.4	-	15.4	7.7	7.7	-					
	東京 (122)	32.8	40.2	30.3	29.5	36.1	27.9	24.6	35.2	28.7	28.7	27.9	20.5	22.1	0.8					
	南関東 (32)	31.3	21.9	31.3	31.3	28.1	21.9	34.4	18.8	28.1	12.5	18.8	28.1	21.9	-					
	甲信越・北陸 (15)	13.3	26.7	26.7	33.3	40.0	20.0	20.0	46.7	26.7	33.3	6.7	13.3	33.3	-					
	東海 (33)	21.2	27.3	33.3	36.4	27.3	21.2	27.3	15.2	21.2	33.3	30.3	27.3	15.2	-					
	近畿 (77)	36.4	24.7	32.5	27.3	24.7	32.5	29.9	29.9	27.3	28.6	27.3	22.1	26.0	-					
	中国・四国 (26)	23.1	19.2	26.9	34.6	30.8	30.8	26.9	15.4	26.9	30.8	19.2	19.2	15.4	-					
	九州・沖縄 (18)	38.9	38.9	33.3	27.8	16.7	33.3	22.2	16.7	11.1	22.2	16.7	27.8	16.7	-					

* : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

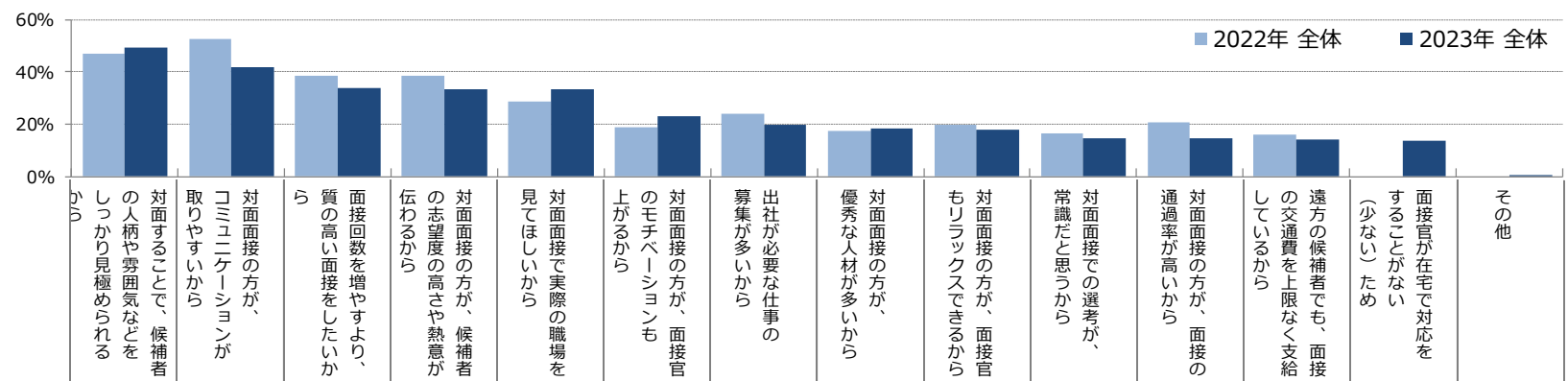
※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト ※2023年全体で降順ソート

対面面接を増やす理由 (Q32)

- 対面面接を増やす理由は「対面することで、候補者の人柄や雰囲気などをしっかり見極められるから」が49.5%で最も高く昨年比では2.4 pt増加。次いで「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41.7%（前年比：10.7pt減）、「面接回数を増やすより、質の高い面接をしたいから」が33.9%（前年比：4.7pt減）。

Q.前問で、今後2024年の面接全体における対面面接の割合を【増やす】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】



業種	採用窓口エリア	2023年 全体	対面することで、候補者の人柄や雰囲気などをしっかり見極められるから	対面面接の方が、コミュニケーションが取りやすいから	面接回数を増やすより、質の高い面接をしたいから	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	対面面接で実際の職場を見てほしいから	対面面接の方が、面接官のモチベーションも上がるから	出社が必要な仕事の募集が多いから	対面面接の方が、優秀な人材が多いから	対面面接の方が、面接官もリラックスできるから	対面面接での選考が、常識だと思うから	対面面接の方が、面接の通過率が高いから	遠方の候補者でも、面接の交通費を上限なく支給しているから	面接官が在宅で対応をすることがない(少ない)ため	その他	
2023年 全体	(192)	49.5	41.7	33.9	33.3	33.3	22.9	19.8	18.2	17.7	14.6	14.6	14.1	13.5	0.5		
2022年 全体	(189)	47.1	52.4	38.6	38.6	28.6	19.0	23.8	17.5	19.6	16.4	20.6	15.9	-	-		
従業員数	3~50名	(14)	21.4	42.9	35.7	28.6	14.3	14.3	7.1	-	14.3	28.6	-	7.1	-		
	51~300名	(48)	54.2	35.4	20.8	29.2	35.4	22.9	12.5	14.6	14.6	8.3	6.3	12.5	18.8	2.1	
	301~1000名	(60)	51.7	40.0	35.0	36.7	31.7	13.3	20.0	13.3	18.3	20.0	18.3	15.0	13.3	-	
	1001名以上	(70)	50.0	47.1	41.4	34.3	37.1	32.9	25.7	27.1	22.9	14.3	14.3	17.1	11.4	-	
業種	IT・通信・インターネット	(33)	48.5	42.4	30.3	36.4	42.4	39.4	18.2	15.2	18.2	15.2	9.1	21.2	9.1	-	
	メーカー	(35)	40.0	40.0	45.7	37.1	40.0	17.1	22.9	22.9	31.4	14.3	20.0	5.7	14.3	2.9	
	商社	(7)	85.7	57.1	28.6	57.1	57.1	14.3	28.6	-	14.3	-	14.3	42.9	-	-	
	サービス・レジャー	(30)	56.7	40.0	40.0	36.7	23.3	16.7	20.0	10.0	10.0	16.7	10.0	13.3	20.0	-	
	医療・福祉・介護	(19)	42.1	42.1	26.3	26.3	36.8	21.1	26.3	36.8	5.3	31.6	15.8	10.5	10.5	-	
	流通・小売・フードサービス	(8)	50.0	37.5	25.0	25.0	50.0	12.5	12.5	25.0	12.5	-	25.0	-	37.5	-	
	マスコミ・広告・デザイン	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険・コンサルティング	(23)	34.8	39.1	34.8	26.1	13.0	39.1	13.0	13.0	21.7	13.0	8.7	13.0	13.0	-	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(25)	64.0	44.0	28.0	36.0	16.0	16.0	20.0	20.0	20.0	8.0	20.0	20.0	16.0	-	
	運輸・交通・物流・倉庫	(8)	37.5	50.0	25.0	12.5	25.0	12.5	12.5	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	-	-	
環境・エネルギー	(4)	75.0	25.0	25.0	25.0	-	-	50.0	-	-	-	25.0	25.0	-	-		
公的機関	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
採用窓口エリア	北海道	(4)	-	-	-	25.0	-	50.0	50.0	25.0	25.0	-	25.0	50.0	50.0	-	
	東北	(10)	40.0	30.0	50.0	30.0	40.0	30.0	10.0	40.0	-	10.0	20.0	-	20.0	-	
	北関東	(6)	50.0	33.3	-	-	50.0	16.7	16.7	16.7	-	-	16.7	-	16.7	-	
	東京	(60)	48.3	48.3	31.7	41.7	33.3	23.3	13.3	13.3	26.7	8.3	16.7	16.7	8.3	-	
	南関東	(22)	50.0	45.5	45.5	22.7	31.8	27.3	27.3	4.5	-	27.3	9.1	18.2	9.1	-	
	甲信越・北陸	(10)	40.0	20.0	30.0	40.0	20.0	20.0	10.0	20.0	20.0	10.0	20.0	10.0	10.0	-	
	東海	(23)	60.9	34.8	30.4	30.4	26.1	21.7	17.4	17.4	13.0	26.1	13.0	8.7	17.4	-	
	近畿	(33)	60.6	42.4	21.2	30.3	42.4	15.2	27.3	30.3	18.2	24.2	6.1	12.1	18.2	3.0	
	中国・四国	(10)	40.0	40.0	70.0	40.0	30.0	30.0	20.0	10.0	30.0	10.0	30.0	10.0	20.0	-	
九州・沖縄	(14)	42.9	57.1	50.0	35.7	35.7	21.4	28.6	21.4	21.4	-	14.3	21.4	7.1	-		

※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

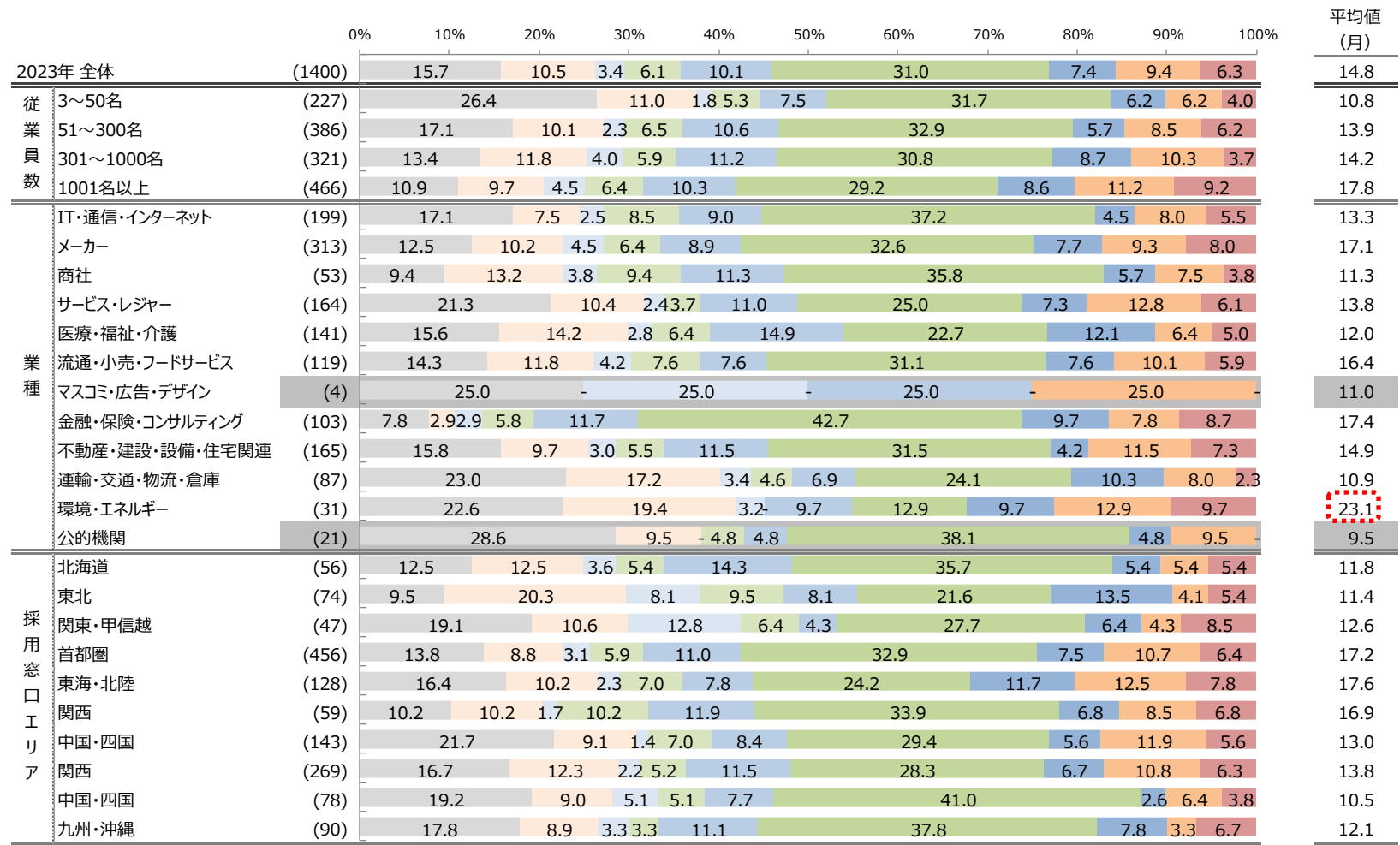
※2023年全体で降順ソート

■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下 (%)

採用選考の際、採用を躊躇する前職の在職期間（Q27）

- 採用選考の際、採用を躊躇する前職の在職期間は平均で約1年（14.8カ月）。最も高いのは「1年以下」の31.0%。
- 業種別では『環境・エネルギー』では平均が23.1カ月と他業種と比べ長くなっている。

Q.採用選考の際に、採用を躊躇する前職の在職期間についてお答えください



■ 特に気にしない ■ 1ヶ月以下 ■ 2ヶ月以下 ■ 3ヶ月以下 ■ 半年以下 ■ 1年以下 ■ 2年以下 ■ 3年以下 ■ 3年1ヶ月以上

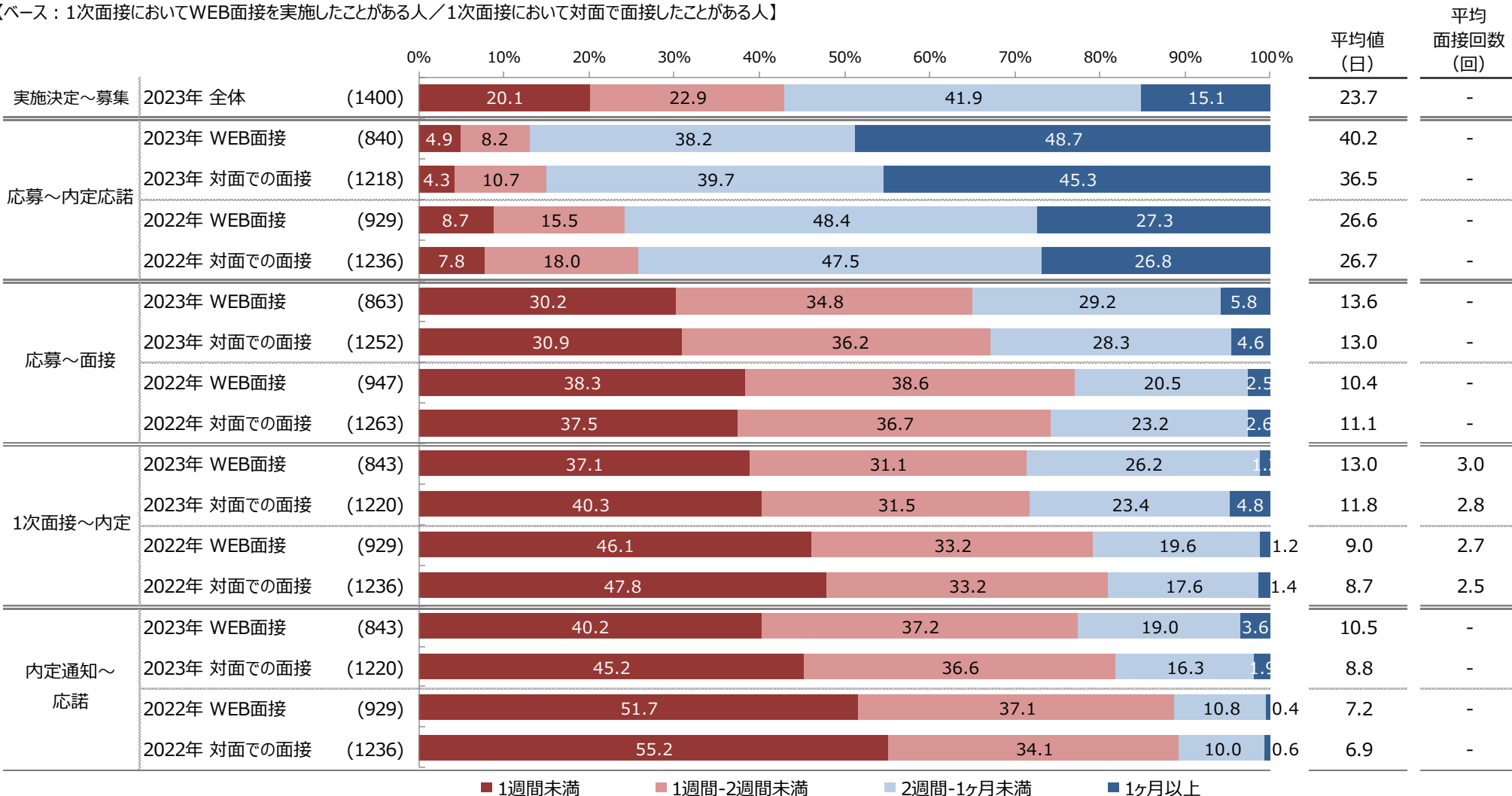
※サンプル数が30未満は参考値

中途採用活動における募集開始から応諾までの日数（Q34）

- 実施決定～募集までの日数は平均23.7日。
- 応募～内定応諾までの一連の平均日数は「WEB面接」で40.2日（前年比：13.6日増）、「対面での面接」で36.5日（前年比：9.8日増）。昨年よりも時間をかけて選考を行っている様子がうかがえる。
- 応募～面接の平均日数は「WEB面接」13.6日、「対面での面接」10.4日。1次面接～内定の平均日数は「WEB面接」13.0日、「対面での面接」が11.8日。面接回数は、「WEB面接」が平均3.0回、「対面での面接」は平均2.8回となっている。内定通知～応諾の平均日数は「WEB面接」10.5日、「対面での面接」7.2日。いずれもWEB面接の方がやや日数が長めの傾向にある。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、【1】中途採用活動の実施が決まってから、実際に募集を開始するまでの平均日数【2】応募から面接までの平均日数【3】1次面接から内定を出すまでの平均日数【4】内定を通知してから応諾を貰うまでの平均日数【5】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】

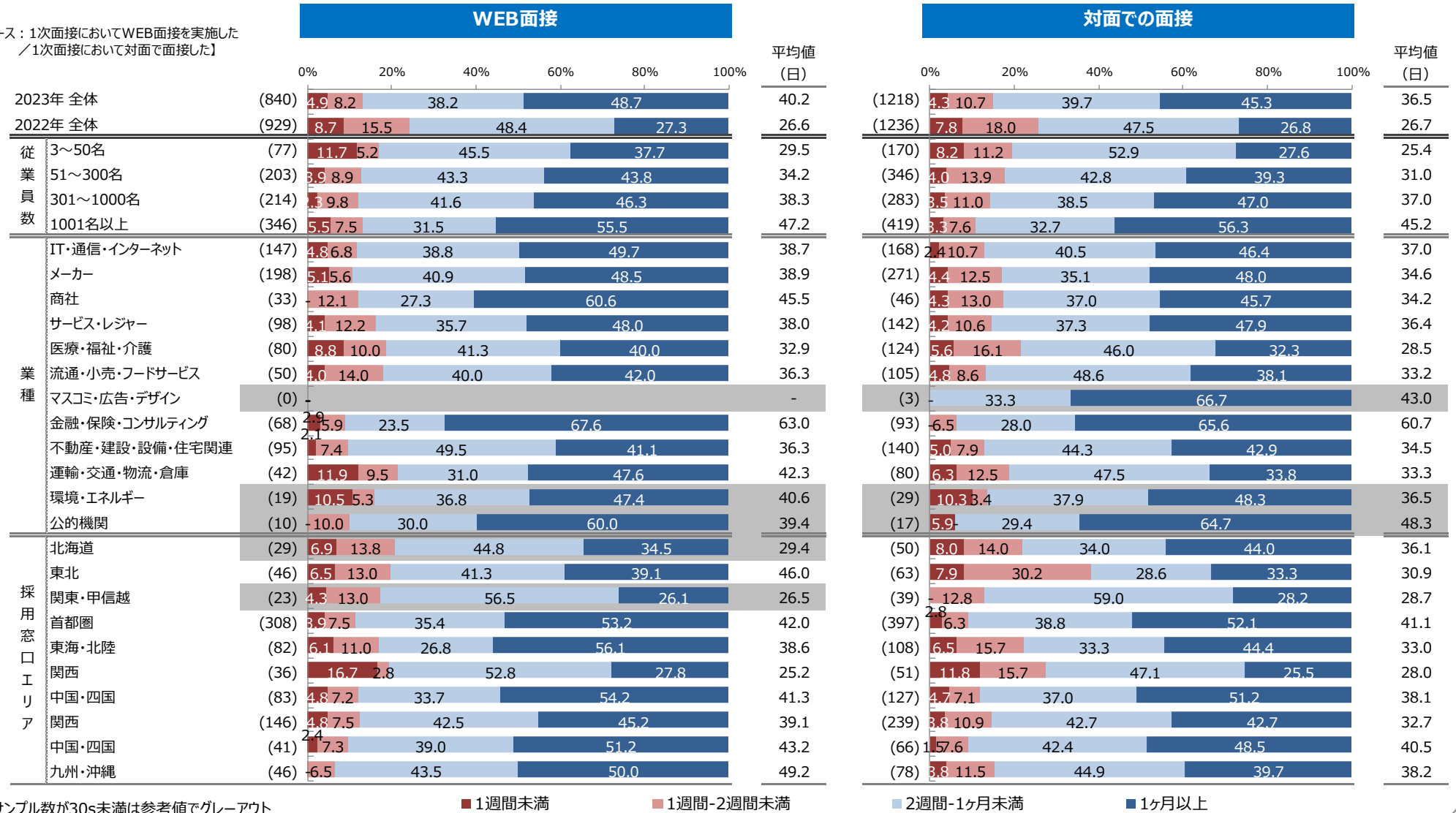


応募から内定応諾までの平均日数 (Q34)

● 応募から内定応諾までの平均日数を従業員数別でみると「WEB面接」「対面での面接」いずれも従業員規模が大きいほど平均日数が増える傾向にあり、採用プロセスが多い様子が見える。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、【1】応募から～【3】内定応諾を貰うまでの平均日数を、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
／1次面接において対面で面接した】

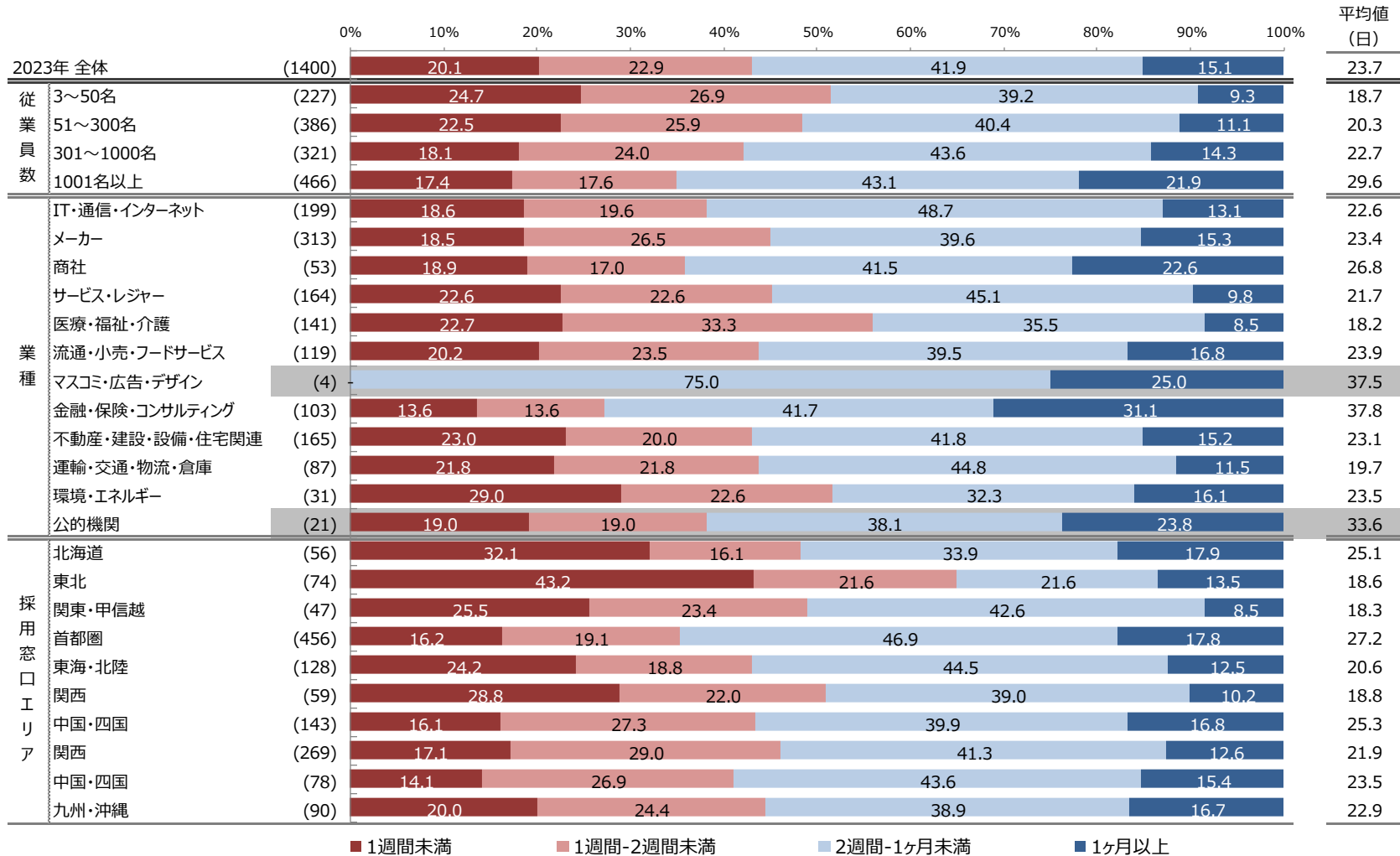


※サンプル数が30未満は参考値でグレイアウト

中途採用活動実施から実際に募集を開始するまでの平均日数 (Q34)

- 採用活動が決まってから実際に募集を開始するまでの平均日数を従業員数別でみると、従業員規模が小さい企業ほど募集開始まで早い傾向にある。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、【1】中途採用活動の実施が決まってから、実際に募集を開始するまでの平均日数を、おおよそで結構ですのでそれぞれお答えください。



■ 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

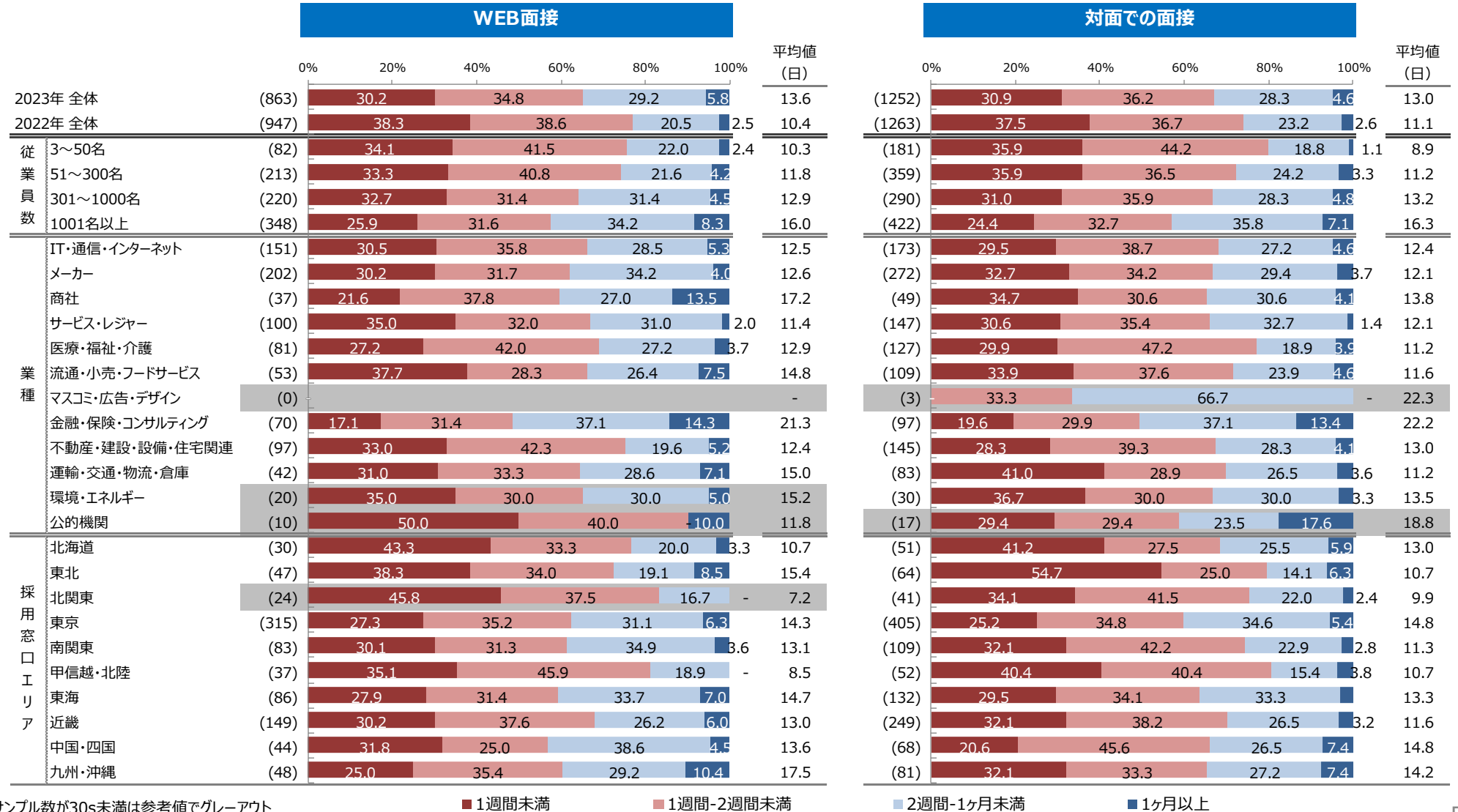
※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

応募から面接までの平均日数 (Q34)

● 応募から面接までの平均日数を従業員数別でみると、「WEB面接」「対面での面接」いずれにおいても従業員規模に比例して平均日数が伸びる傾向にある。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、【2】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
／1次面接において対面で面接した】



※サンプル数が30未満は参考値でグレイアウト

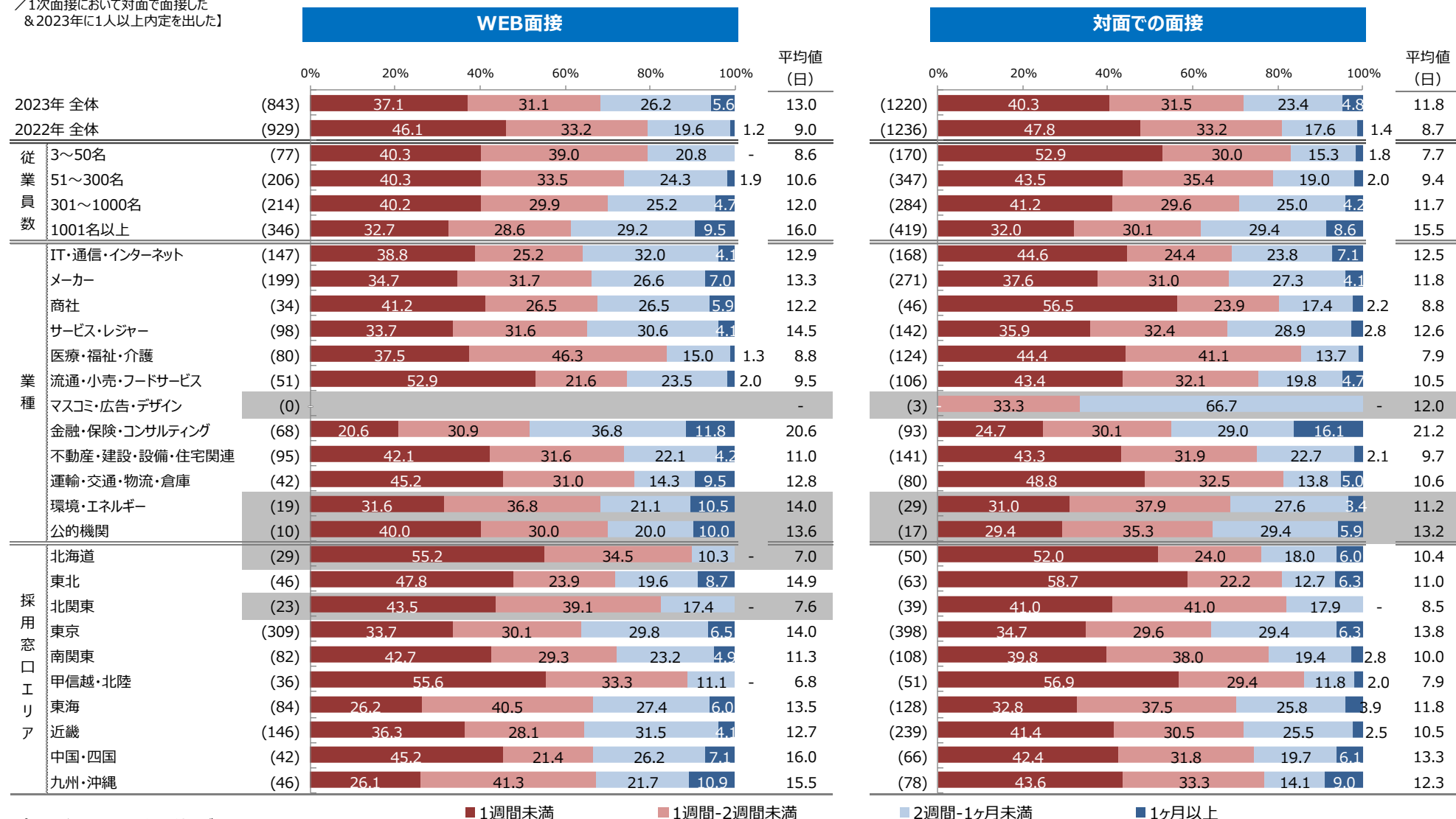
■ 1週間未満 ■ 1週間-2週間未満 ■ 2週間-1ヶ月未満 ■ 1ヶ月以上

1次面接から内定を出すまでの平均日数 (Q34)

● 1次面接から内定を出すまでの平均日数を従業員数別でみると、応募から面接までと同様に「WEB面接」「対面での面接」ともに従業員規模に比例して平均日数が伸びる傾向にある。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、【3】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
／1次面接において対面で面接した
& 2023年に1人以上内定を出した】



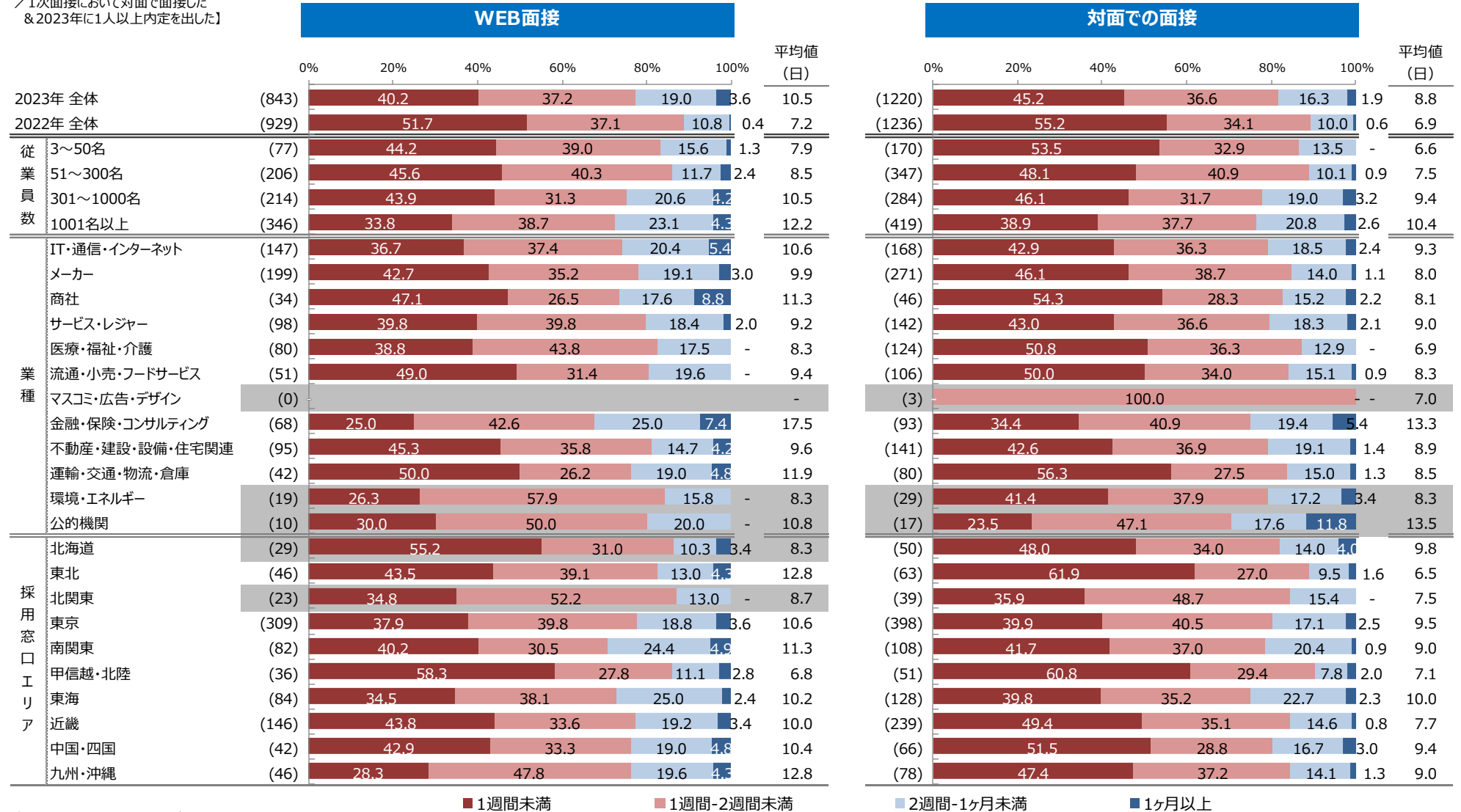
※サンプル数が30未達は参考値でグレーアウト

内定を通知してから応諾を貰うまでの平均日数 (Q34)

- 内定を通知してから応諾を貰うまでの平均日数でも従業員規模に比例して平均日数が伸びる傾向にある。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、【4】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
／1次面接において対面で面接した
& 2023年に1人以上内定を出した】



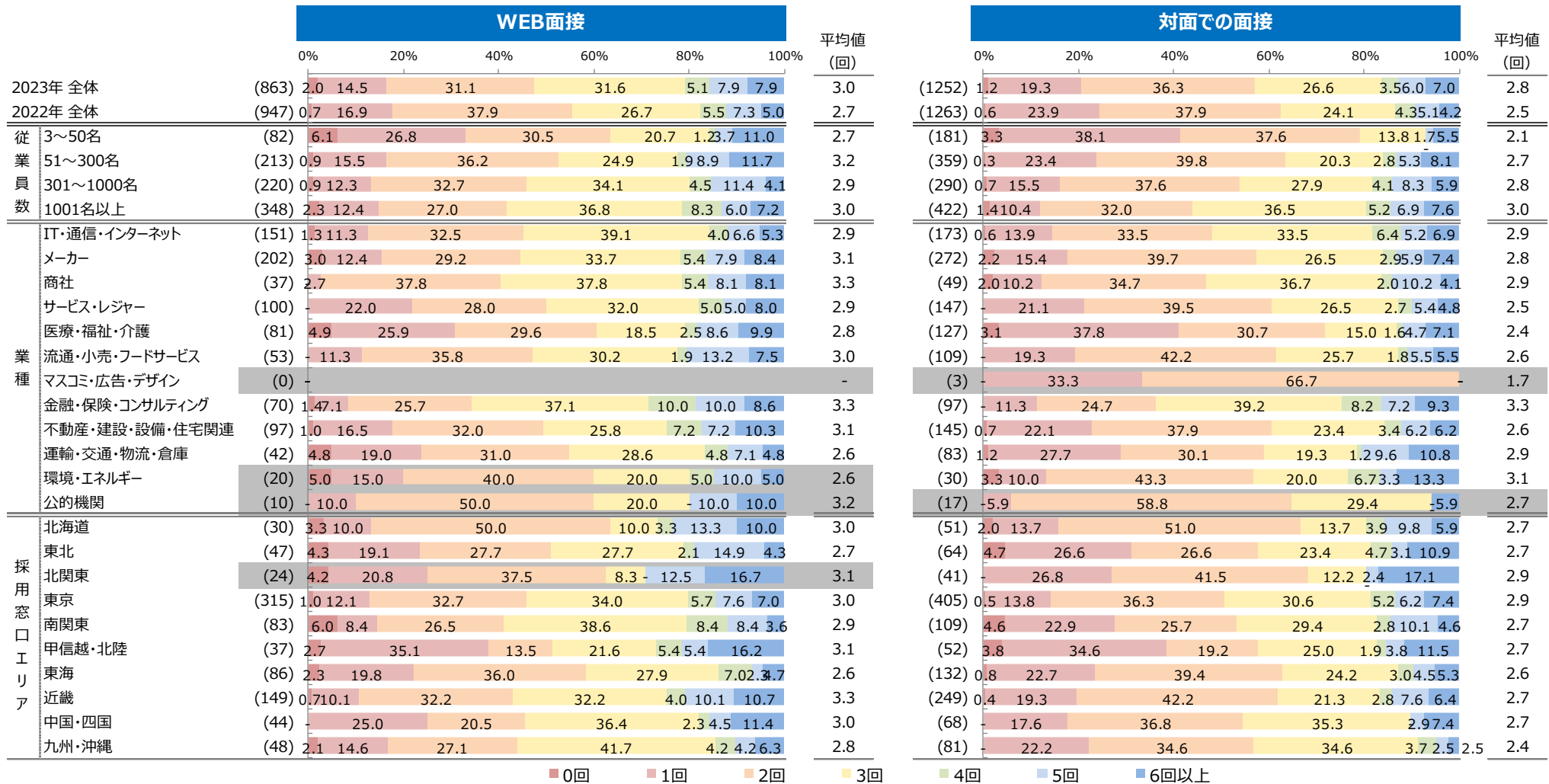
※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

応募者1人あたり平均面接回数 (Q34)

- 応募者1人あたりの平均面接回数は、「WEB面接」が平均3.0回、「対面での面接」が平均2.8回となり、従業員数別・業種別・採用窓口エリア別でみても「WEB面接」「対面での面接」ともに大きな差はなく2～3回程に収まる。

Q.お勤めの会社の中途採用活動において、【5】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
／1次面接において対面で面接した】



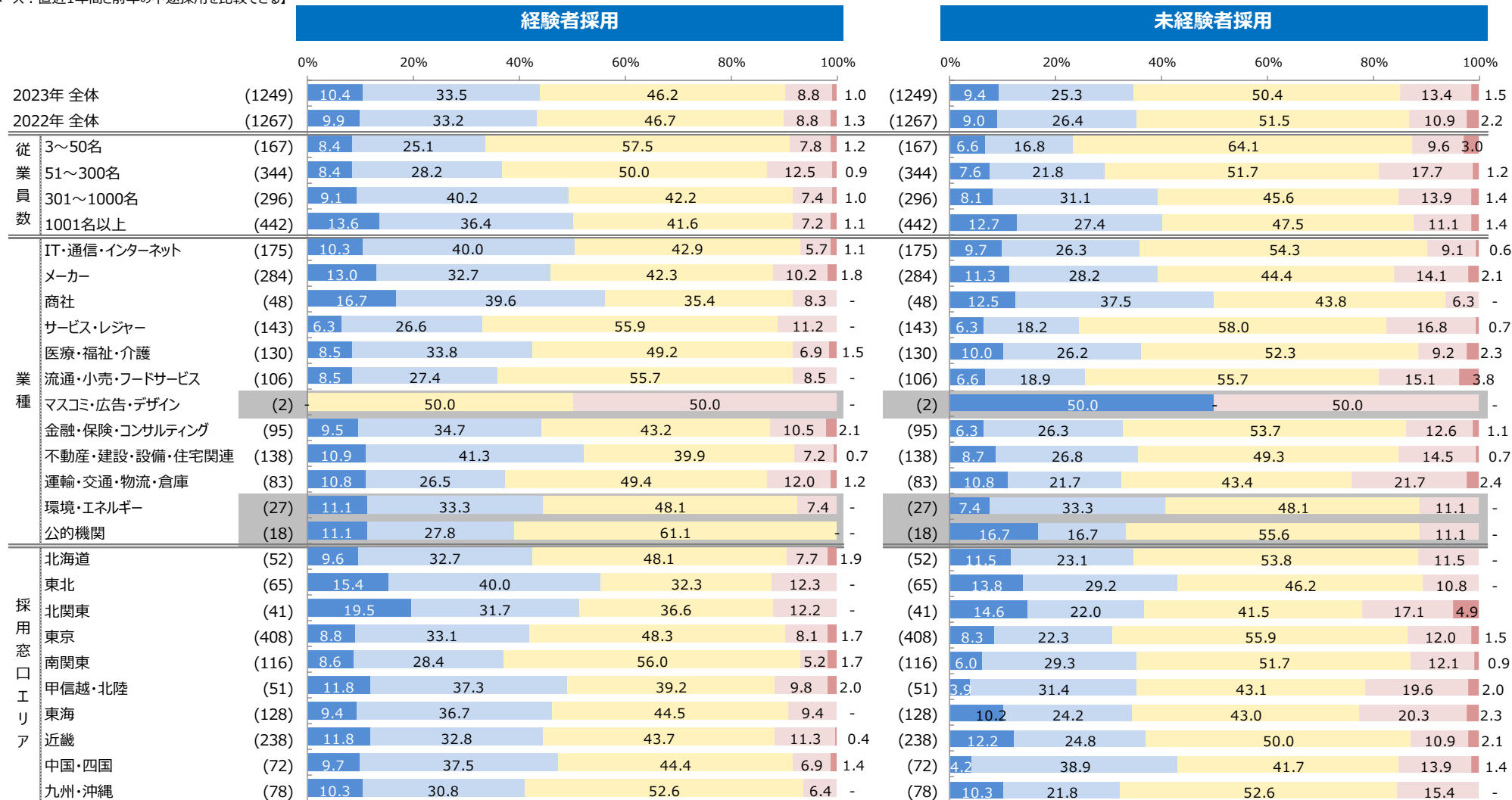
※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

中途採用の選考基準 (Q22)

- 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」が43.9%（前年比：0.8pt増）、「前年より甘くした計」が9.8%（前年比：0.3pt減）。【未経験者採用】では「前年より厳しくした計」が34.7%（前年比：0.7pt減）、「前年より甘くした計」が14.9%（前年比：1.8pt増）。【経験者採用】は前年比で厳しめの選考基準になっている。
- 従業員数別にみると、【経験者採用】【未経験者採用】ともに従業員数301名以上でより採用基準を厳しめにしていく傾向にある。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）の選考基準は、前年（2022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：直近1年間と前年の中途採用を比較できる】



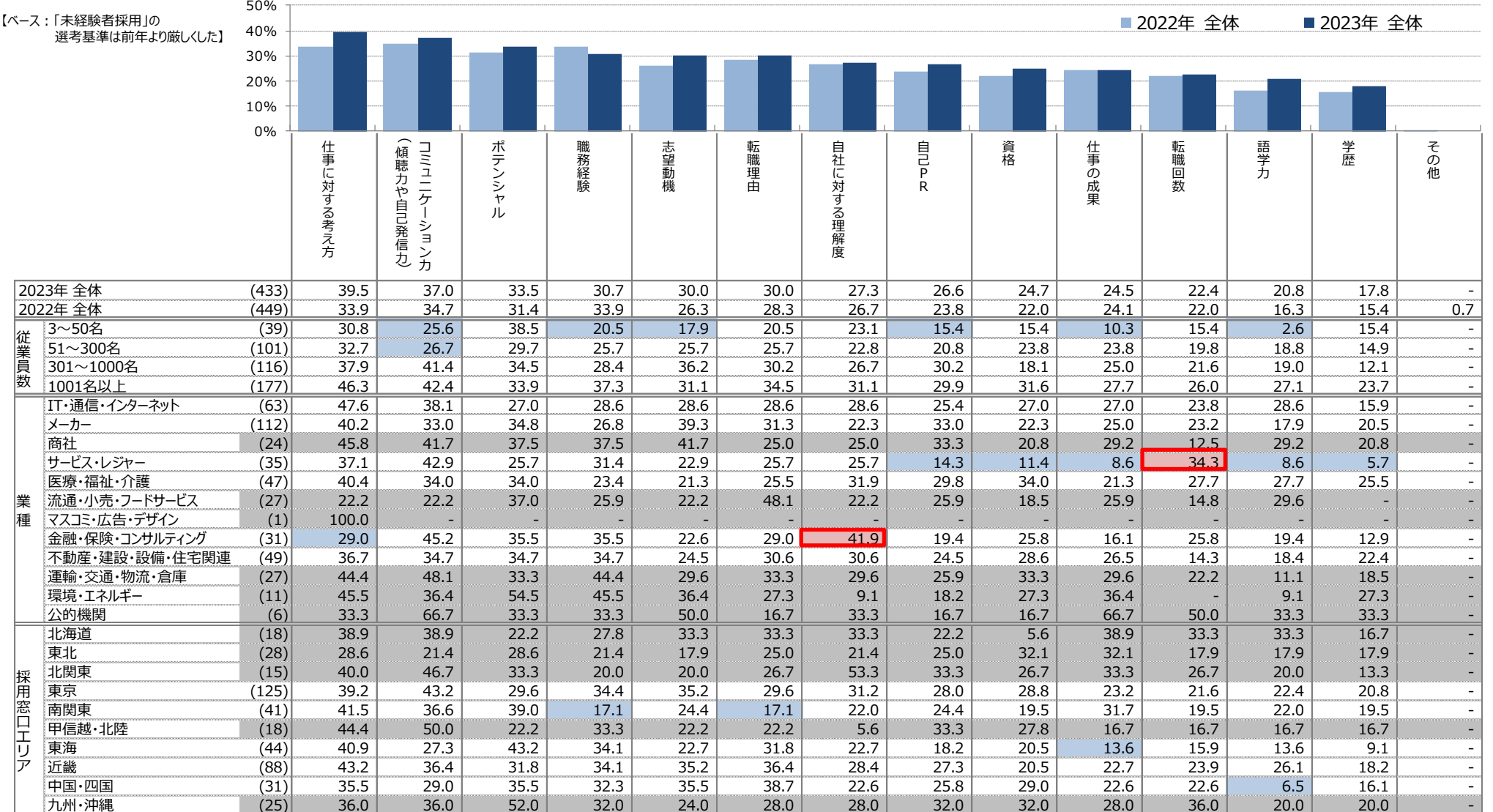
※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

■ 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

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 (Q23)

- 中途採用の未経験者選考基準で厳しくした項目は、「仕事に対する考え方」が最も高く、「コミュニケーション力」「ポテンシャル」の上位3項目は前年比で増加。次いで「職務経験」で上位に挙がる項目は昨年と同様。
- 業種別にみると、『サービス・レジャー』では「転職回数」、『金融・保険・コンサルティング』では「自社に対する理解度」を他業種よりも厳しくしている。

Q.お勤めの会社は、未経験者採用において選考基準を前年（2022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。



※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

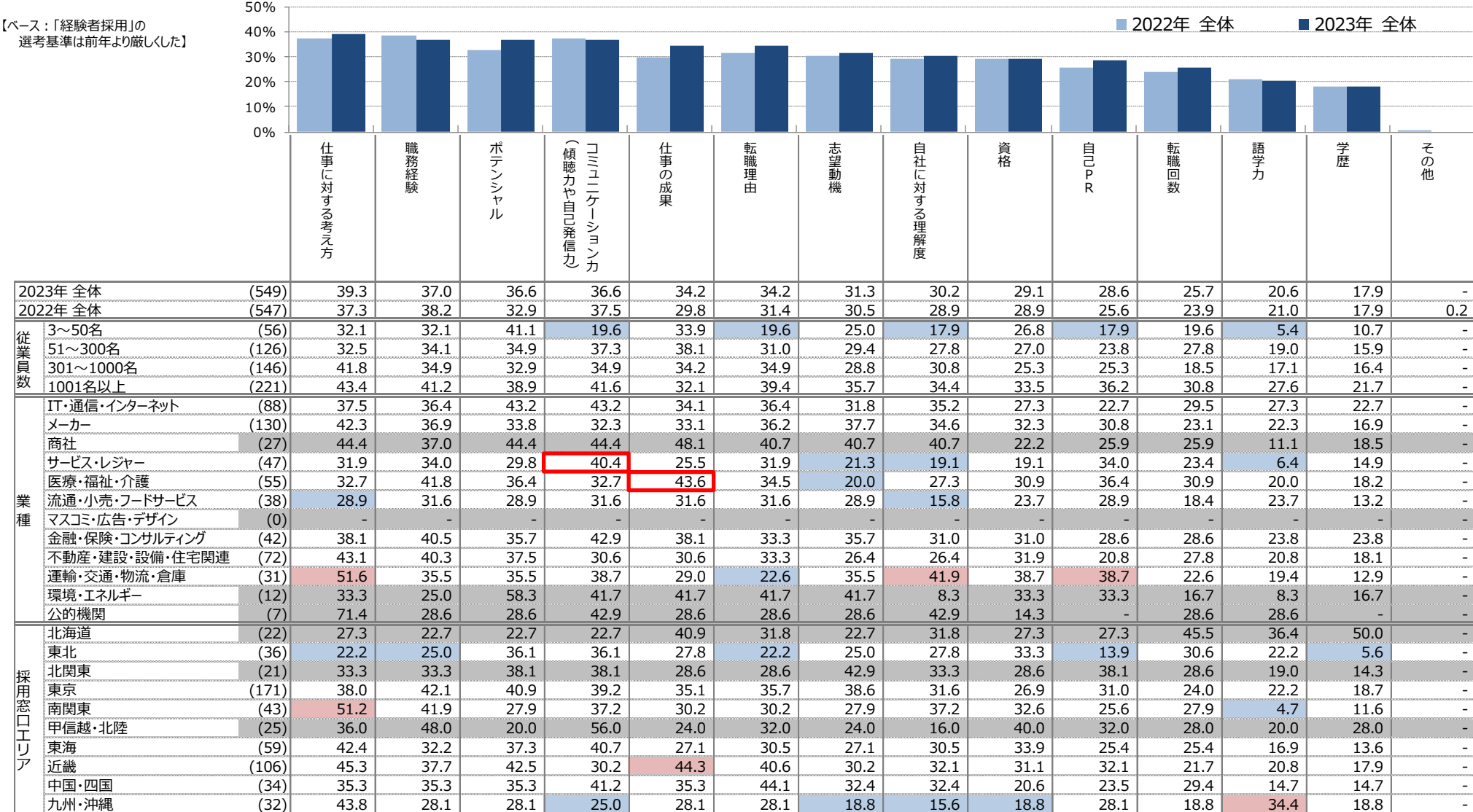
※2023年全体で降順ソート

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

中途採用の選考基準のうち厳しくした項目 経験者採用 (Q23)

- 中途採用の経験者選考基準で厳しくした項目としては、「仕事に対する考え方」が最も高く、次いで「職務経験」「ポテンシャル」「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、『サービス・レジャー』では「コミュニケーション力」、『医療・福祉・介護』では「仕事の成果」をそれぞれ最も厳しくしている。

Q.お勤めの会社は、経験者採用において選考基準を前年（2022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。



※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

※2023年全体で降順ソート

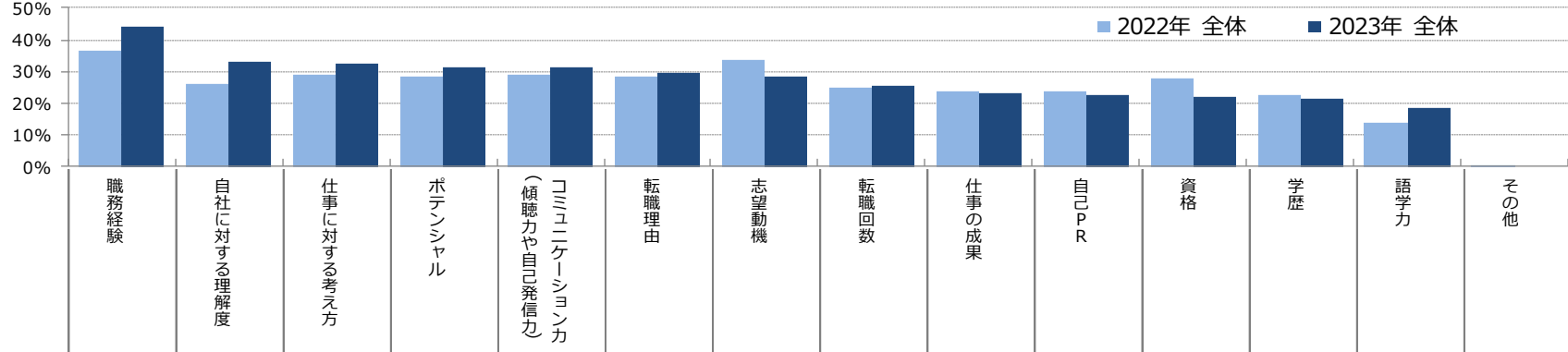
■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下

中途採用の選考基準のうち甘くした項目 未経験者採用 (Q24)

- 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44.1%（前年比：7.4pt増）が最も多く挙げられた。次いで「自社に対する理解度」「仕事に対する考え方」が挙がる。
- また、前年より増加した項目は、全14項目のうち9項目となり、未経験者の選考基準を甘くした企業では多くの項目を甘くした傾向にある。

Q.お勤めの会社は、未経験者採用において選考基準を前年（2022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：「未経験者採用」の選考基準は前年より甘くした】



		職務経験	自社に対する理解度	仕事に対する考え方	ポテンシャル	コミュニケーション力 (傾聴力や自己発信力)	転職理由	志望動機	転職回数	仕事の成果	自己PR	資格	学歴	語学力	その他
2023年 全体 (186)		44.1	32.8	32.3	31.2	31.2	29.6	28.5	25.3	23.1	22.6	22.0	21.5	18.3	-
2022年 全体 (166)		36.7	25.9	28.9	28.3	28.9	28.3	33.7	24.7	23.5	23.5	27.7	22.3	13.9	0.6
従業員数	3~50名 (21)	38.1	28.6	47.6	23.8	28.6	14.3	19.0	19.0	4.8	23.8	-	9.5	9.5	-
	51~300名 (65)	44.6	27.7	29.2	26.2	30.8	29.2	30.8	23.1	15.4	18.5	12.3	18.5	10.8	-
	301~1000名 (45)	42.2	35.6	28.9	35.6	26.7	33.3	33.3	28.9	28.9	20.0	24.4	24.4	31.1	-
	1001名以上 (55)	47.3	38.2	32.7	36.4	36.4	32.7	25.5	27.3	34.5	29.1	40.0	27.3	20.0	-
	業種	IT・通信・インターネット	58.8	41.2	35.3	47.1	35.3	17.6	35.3	11.8	35.3	5.9	23.5	11.8	23.5
	メーカー	41.3	50.0	41.3	30.4	39.1	30.4	32.6	28.3	30.4	28.3	28.3	28.3	28.3	-
	商社	33.3	-	-	33.3	-	66.7	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-
	サービス・レジャー	56.0	32.0	16.0	12.0	32.0	36.0	28.0	20.0	12.0	16.0	12.0	12.0	12.0	-
	医療・福祉・介護	46.7	26.7	53.3	40.0	46.7	60.0	46.7	40.0	33.3	40.0	33.3	33.3	20.0	-
	流通・小売・フードサービス	45.0	20.0	30.0	25.0	10.0	25.0	25.0	20.0	25.0	15.0	15.0	20.0	10.0	-
	マスコミ・広告・デザイン	-	-	-	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険・コンサルティング	23.1	38.5	15.4	30.8	15.4	23.1	15.4	15.4	15.4	38.5	15.4	30.8	23.1	-
	不動産・建設・設備・住宅関連	42.9	28.6	23.8	28.6	19.0	19.0	23.8	23.8	14.3	19.0	28.6	28.6	19.0	-
	運輸・交通・物流・倉庫	50.0	20.0	35.0	35.0	35.0	15.0	15.0	35.0	15.0	25.0	25.0	10.0	10.0	-
	環境・エネルギー	-	-	66.7	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-	-
	公的機関	-	-	50.0	100.0	100.0	50.0	-	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-
採用窓口エリア	北海道 (6)	33.3	66.7	16.7	16.7	33.3	50.0	66.7	50.0	-	-	-	16.7	-	-
	東北 (7)	28.6	42.9	14.3	28.6	14.3	14.3	42.9	42.9	14.3	-	-	14.3	14.3	-
	北関東 (9)	88.9	22.2	44.4	33.3	33.3	55.6	33.3	44.4	44.4	33.3	44.4	66.7	22.2	-
	東京 (55)	40.0	29.1	23.6	29.1	34.5	27.3	23.6	21.8	29.1	23.6	16.4	21.8	18.2	-
	南関東 (15)	46.7	20.0	33.3	33.3	33.3	20.0	60.0	-	26.7	20.0	20.0	13.3	20.0	-
	甲信越・北陸 (11)	54.5	27.3	18.2	27.3	36.4	27.3	9.1	18.2	9.1	18.2	27.3	27.3	-	-
	東海 (29)	37.9	41.4	37.9	31.0	24.1	37.9	17.2	24.1	20.7	41.4	13.8	17.2	17.2	-
	近畿 (31)	48.4	41.9	54.8	38.7	29.0	25.8	38.7	35.5	29.0	16.1	45.2	29.0	25.8	-
	中国・四国 (11)	36.4	9.1	27.3	9.1	36.4	27.3	-	18.2	9.1	18.2	9.1	-	18.2	-
	九州・沖縄 (12)	41.7	33.3	25.0	50.0	33.3	25.0	25.0	25.0	8.3	16.7	25.0	8.3	25.0	-

※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

※2023年全体で降順ソート

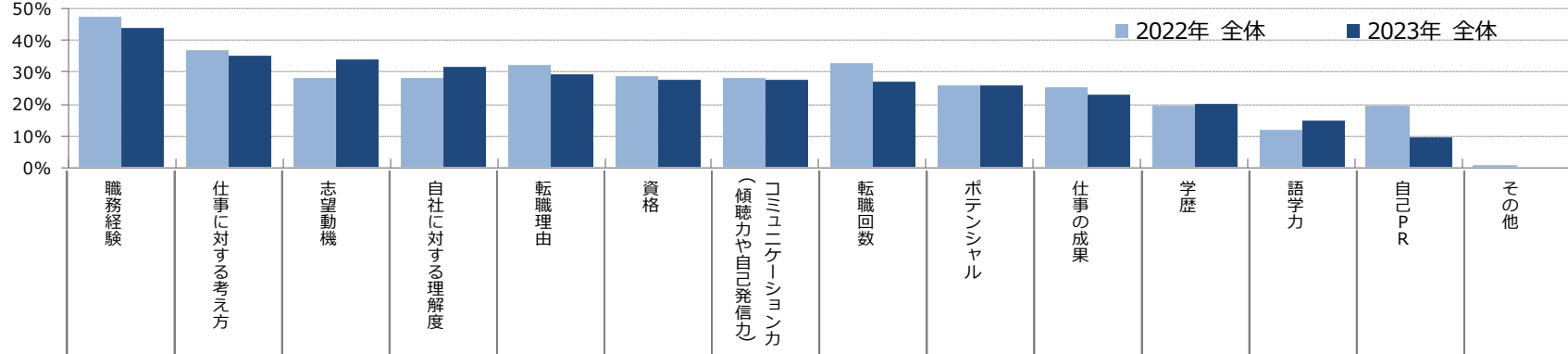
■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下

中途採用の選考基準のうち甘くした項目 経験者採用 (Q24)

- 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43.9%（前年比：3.8pt減）で最も多く挙げられた。次いで「仕事に対する考え方」「志望動機」「自社に対する理解度」が挙がる。
- また、前年より増加した項目は全14項目のうち5項目に留まり、経験者採用の選考基準を甘くした企業でも慎重に選考を行った様子が見える。

Q.お勤めの会社は、経験者採用において選考基準を前年（2022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」の選考基準は前年より甘くした】



区分	項目	件数	2023年 (%)	2022年 (%)	2023年 (%)	2022年 (%)	2023年 (%)	2022年 (%)	2023年 (%)	2022年 (%)	2023年 (%)	2022年 (%)	2023年 (%)	2022年 (%)	2023年 (%)		
2023年 全体	(123)	43.9	35.0	34.1	31.7	29.3	27.6	27.6	26.8	26.0	22.8	20.3	14.6	9.8	-		
	2022年 全体	(128)	47.7	36.7	28.1	28.1	32.0	28.9	28.1	32.8	25.8	25.0	19.5	11.7	19.5	0.8	
		従業員数	3~50名	(15)	53.3	13.3	13.3	26.7	13.3	20.0	6.7	-	6.7	-	-	-	-
			51~300名	(46)	41.3	39.1	39.1	23.9	28.3	23.9	32.6	26.1	15.2	13.0	13.0	4.3	-
301~1000名			(25)	36.0	36.0	44.0	40.0	24.0	28.0	28.0	32.0	32.0	40.0	16.0	20.0	-	
1001名以上	(37)		48.6	37.8	29.7	37.8	40.5	43.2	35.1	21.6	35.1	21.6	21.6	13.5	-		
業種	IT・通信・インターネット	(12)	66.7	25.0	25.0	16.7	16.7	41.7	25.0	33.3	41.7	25.0	25.0	16.7	-		
	メーカー	(34)	29.4	41.2	41.2	38.2	26.5	38.2	26.5	20.6	29.4	20.6	32.4	14.7	-		
	商社	(4)	50.0	-	-	-	50.0	-	25.0	50.0	-	50.0	-	-	-		
	サービス・レジャー	(16)	43.8	37.5	43.8	43.8	37.5	25.0	31.3	25.0	6.3	12.5	12.5	6.3	-		
	医療・福祉・介護	(11)	36.4	54.5	54.5	54.5	27.3	36.4	45.5	36.4	18.2	9.1	45.5	9.1	9.1		
	流通・小売・フードサービス	(9)	44.4	44.4	44.4	33.3	44.4	44.4	11.1	55.6	33.3	11.1	33.3	-	-		
	マスコミ・広告・デザイン	(1)	100.0	-	100.0	-	-	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-	-		
	金融・保険・コンサルティング	(12)	41.7	33.3	25.0	16.7	33.3	41.7	16.7	8.3	33.3	33.3	25.0	8.3	16.7		
	不動産・建設・設備・住宅関連	(11)	36.4	18.2	18.2	27.3	18.2	18.2	18.2	18.2	27.3	18.2	9.1	-	9.1		
	運輸・交通・物流・倉庫	(11)	63.6	36.4	18.2	27.3	36.4	9.1	18.2	18.2	36.4	18.2	-	-	-		
	環境・エネルギー	(2)	100.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-		
	公的機関	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	採用窓口エリア	北海道	(5)	60.0	40.0	40.0	40.0	40.0	60.0	40.0	20.0	-	40.0	20.0	-	-	
東北		(8)	12.5	12.5	50.0	25.0	37.5	37.5	-	50.0	-	-	-	-	-		
北関東		(5)	80.0	40.0	20.0	20.0	40.0	40.0	20.0	60.0	40.0	40.0	20.0	20.0	-		
東京		(40)	45.0	30.0	27.5	37.5	27.5	20.0	35.0	20.0	40.0	30.0	17.5	17.5	7.5		
南関東		(8)	50.0	62.5	75.0	25.0	50.0	12.5	25.0	25.0	12.5	-	25.0	12.5	12.5		
甲信越・北陸		(6)	66.7	33.3	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	-	-		
東海		(12)	50.0	25.0	25.0	33.3	16.7	33.3	16.7	33.3	16.7	16.7	8.3	25.0	8.3		
近畿		(28)	35.7	32.1	46.4	28.6	35.7	28.6	25.0	35.7	25.0	21.4	32.1	21.4	17.9		
中国・四国		(6)	16.7	83.3	-	16.7	16.7	16.7	33.3	-	-	33.3	16.7	-	16.7		
九州・沖縄	(5)	60.0	40.0	20.0	40.0	-	60.0	60.0	-	40.0	20.0	20.0	-	-			

※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

※2023年全体で降順ソート

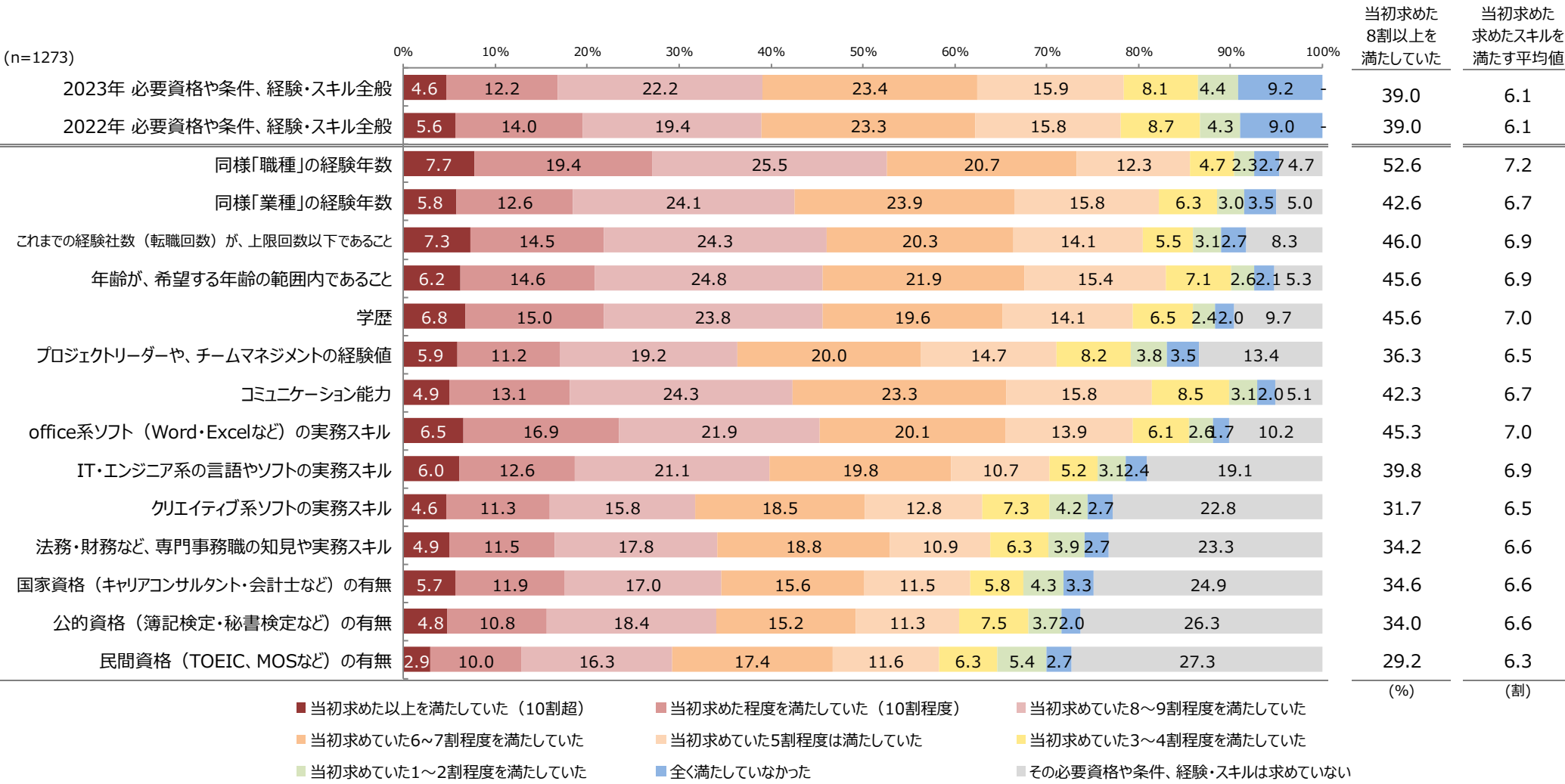
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

採用者の妥協有無と妥協した項目、妥協した程度 (Q25)

● 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16.8%、一方で「全く満たしていなかった」は9.2%。その他の項目でも「当初求めた8割以上を満たしていた」はいずれも3~5割台で、どの企業もある程度の妥協の上で採用を行っていることがうかがえる。

Q.お勤めの会社で直近1年間（2023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ひとつだけお選びください。

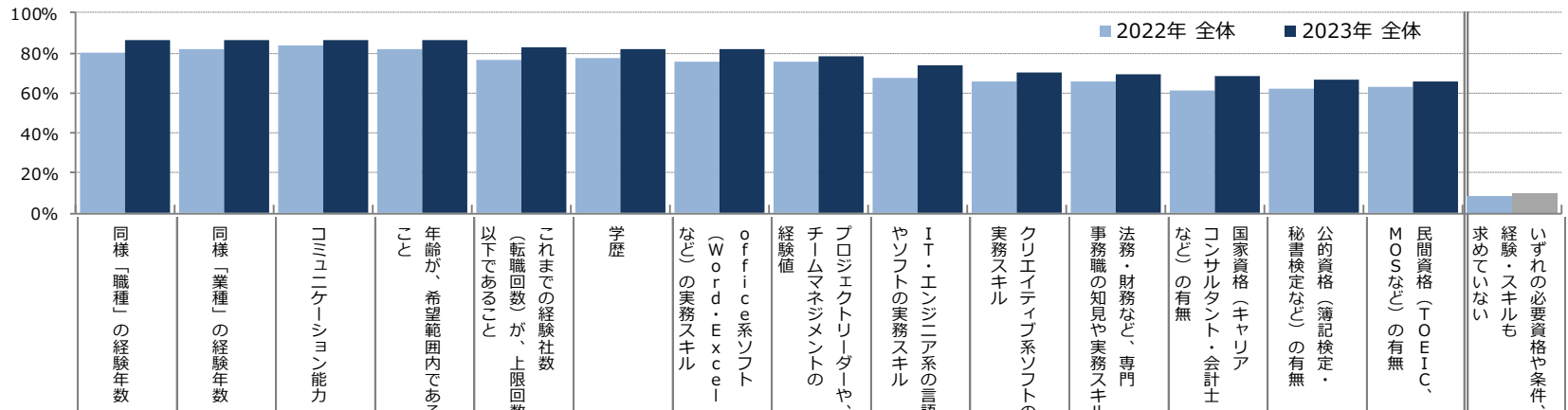
【ベース：2023年に採用者が1名以上】



募集開始当初に求めた必要資格や条件、経験・スキル (Q25)

- 募集開始当初に求めた必要資格や条件、経験・スキルとしては、「同様の職種の経験年数」が86.6%（前年比：6.0pt増）、次いで「同様業種の経験年数」が86.4%（前年比：4.0pt減）、「コミュニケーション能力」が86.3%（前年比：2.4pt増）となった。
- 従業員数1001名以上の企業では「プロジェクトマネージャーや、チームマネジメントの経験値」「IT・エンジニア系の言語やソフトの実務スキル」「クリエイティブ系ソフトの実務スキル」「法務・財務など、専門事務職の知見や実務スキル」「公的資格の有無」「民間資格の有無」が全体より10pt以上高く、一方で従業員数が50名以下の企業では「いずれの必要資格や条件、経験・スキルも求めている」が全体より10pt以上高い。

Q.お勤めの会社で直近1年間（2023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。
 「*募集開始当初に求めた必要資格や条件、経験・スキル」。



	2023年 全体 (1400)	86.6	86.4	86.3	86.1	83.4	82.1	81.6	78.7	73.6	70.2	69.8	68.3	67.0	66.1	10.2
	2022年 全体 (1400)	80.6	82.4	83.9	81.6	77.0	77.2	75.8	75.4	67.6	65.4	65.4	61.4	61.9	62.8	8.5
従業員数	3~50名 (227)	70.9	70.0	68.7	70.9	66.1	65.2	63.0	55.1	51.5	49.3	49.8	49.3	46.7	43.6	24.7
	51~300名 (386)	86.0	85.5	86.3	86.3	82.4	80.6	80.1	76.2	69.2	66.3	66.1	64.8	62.4	61.4	9.8
	301~1000名 (321)	90.0	89.7	88.5	88.8	86.6	86.3	84.4	82.6	77.6	74.8	72.3	71.7	70.4	68.5	6.9
	1001名以上 (466)	92.5	92.7	93.3	91.6	90.3	88.8	90.1	89.7	85.2	80.5	80.9	78.1	78.3	79.2	5.8
業種	IT・通信・インターネット (199)	86.4	86.9	86.9	86.4	83.9	83.9	82.4	81.4	84.4	77.4	70.9	69.8	69.3	68.8	10.1
	メーカー (313)	86.9	87.2	88.5	85.6	85.3	82.4	84.0	81.5	77.3	75.7	74.1	68.4	68.4	70.9	8.6
	商社 (53)	88.7	88.7	86.8	86.8	86.8	81.1	81.1	81.1	73.6	64.2	67.9	64.2	64.2	67.9	11.3
	サービス・レジャー (164)	84.1	82.3	81.7	84.1	77.4	78.0	79.3	72.6	67.1	65.2	59.1	57.3	54.9	56.1	13.4
	医療・福祉・介護 (141)	90.1	89.4	89.4	90.1	85.8	85.8	80.9	81.6	74.5	71.6	75.2	79.4	73.8	68.1	7.8
	流通・小売・フードサービス (119)	84.0	82.4	85.7	84.0	79.8	80.7	79.8	73.9	63.0	61.3	60.5	58.0	58.0	56.3	10.9
	マスコミ・広告・デザイン (4)	50.0	50.0	50.0	50.0	75.0	50.0	50.0	50.0	25.0	50.0	25.0	25.0	-	-	25.0
	金融・保険・コンサルティング (103)	90.3	90.3	88.3	89.3	87.4	85.4	87.4	84.5	71.8	68.0	77.7	75.7	76.7	70.9	7.8
	不動産・建設・設備・住宅関連 (165)	84.8	84.8	82.4	83.6	81.8	81.2	80.0	74.5	68.5	66.7	70.3	71.5	68.5	66.7	13.9
	運輸・交通・物流・倉庫 (87)	89.7	89.7	86.2	89.7	85.1	80.5	75.9	75.9	73.6	69.0	67.8	70.1	70.1	66.7	6.9
	環境・エネルギー (31)	90.3	90.3	90.3	87.1	87.1	83.9	90.3	87.1	80.6	74.2	77.4	77.4	80.6	71.0	9.7
	公的機関 (21)	76.2	76.2	85.7	85.7	71.4	81.0	76.2	71.4	66.7	57.1	61.9	57.1	52.4	57.1	14.3
	採用窓口エリア	北海道 (56)	92.9	92.9	92.9	92.9	91.1	89.3	87.5	87.5	82.1	80.4	73.2	82.1	75.0	73.2
東北 (74)		85.1	85.1	81.1	83.8	78.4	79.7	79.7	78.4	70.3	63.5	67.6	68.9	67.6	63.5	13.5
北関東 (47)		87.2	85.1	87.2	87.2	85.1	85.1	85.1	80.9	78.7	74.5	70.2	68.1	68.1	72.3	12.8
東京 (456)		86.2	86.0	85.7	85.5	82.7	80.9	82.7	78.7	77.0	73.0	71.9	67.5	68.2	68.2	10.5
南関東 (128)		86.7	86.7	88.3	90.6	88.3	82.8	79.7	78.1	74.2	68.8	70.3	69.5	63.3	65.6	8.6
甲信越・北陸 (59)		86.4	86.4	88.1	86.4	86.4	84.7	84.7	83.1	71.2	69.5	69.5	67.8	66.1	62.7	11.9
東海 (143)		87.4	87.4	86.0	86.7	82.5	81.8	80.4	74.1	69.2	65.7	65.0	65.0	62.9	60.8	8.4
近畿 (269)		85.9	85.1	85.9	84.8	81.8	81.0	80.3	77.0	68.8	68.0	67.7	63.9	65.8	62.8	10.0
中国・四国 (78)		92.3	92.3	89.7	88.5	88.5	89.7	83.3	85.9	76.9	75.6	75.6	78.2	75.6	75.6	6.4
九州・沖縄 (90)	82.2	82.2	83.3	81.1	77.8	78.9	77.8	76.7	70.0	64.4	66.7	71.1	63.3	62.2	14.4	

■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下

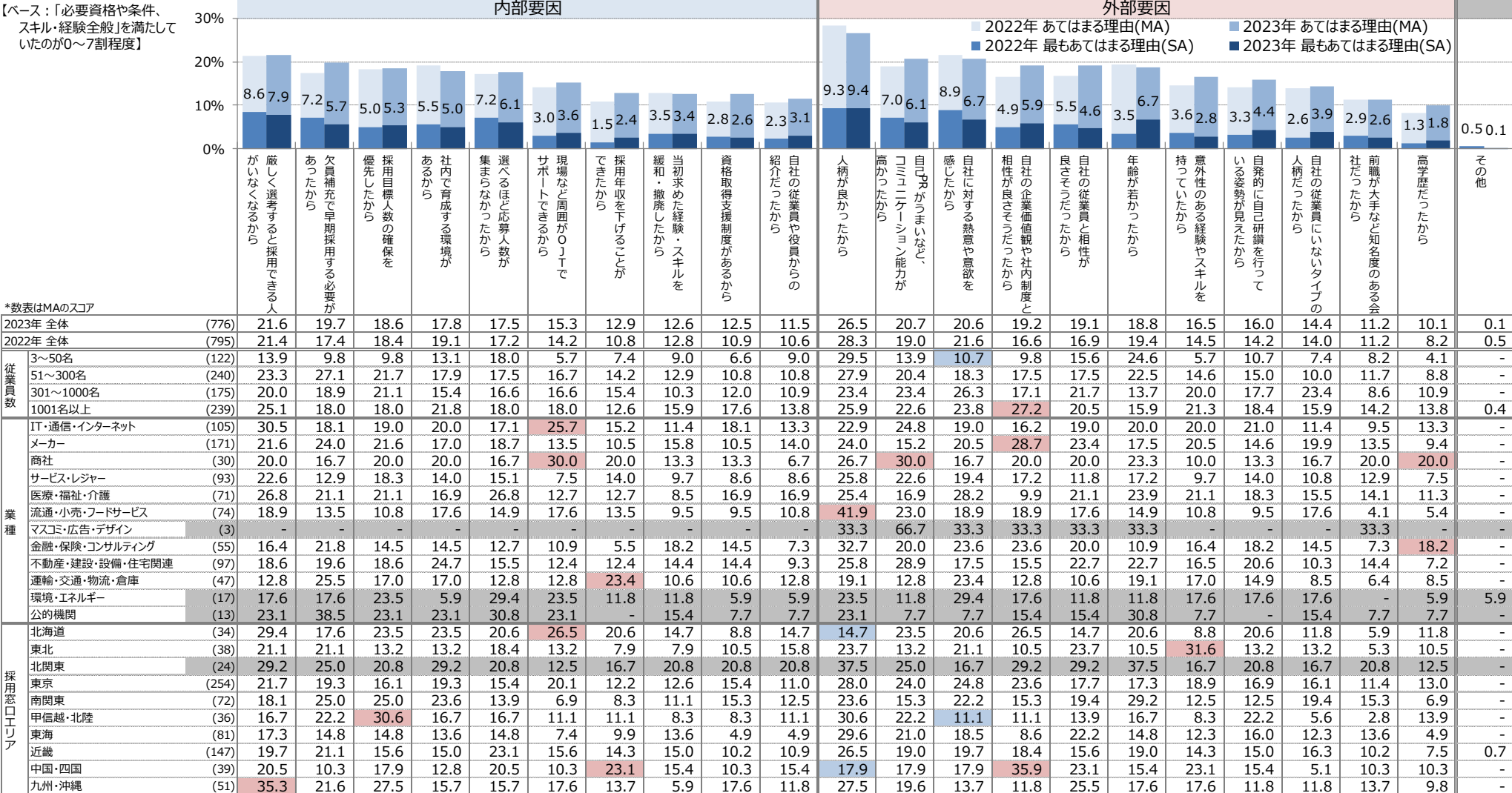
(%)

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

必要資格や条件、スキル・経験全般を満たさずとも採用した理由 (Q26)

- 求める条件を満たしていても採用となった理由としては、求職者側の要因にあたる【外部要因】の「人柄が良かったから」が最も高く、次いで企業側の要因にあたる【内部要因】の「厳しく選考すると採用できる人がいなくなるから」が挙がった。

Q.前問で、直近1年間（2023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・スキル全般を【0～7割程度満たしていた】とお答えになりましたが、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、採用となった理由としてあてはまるものをいくつかお選びください。また、最もあてはまる理由をひとつだけお選びください。



※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

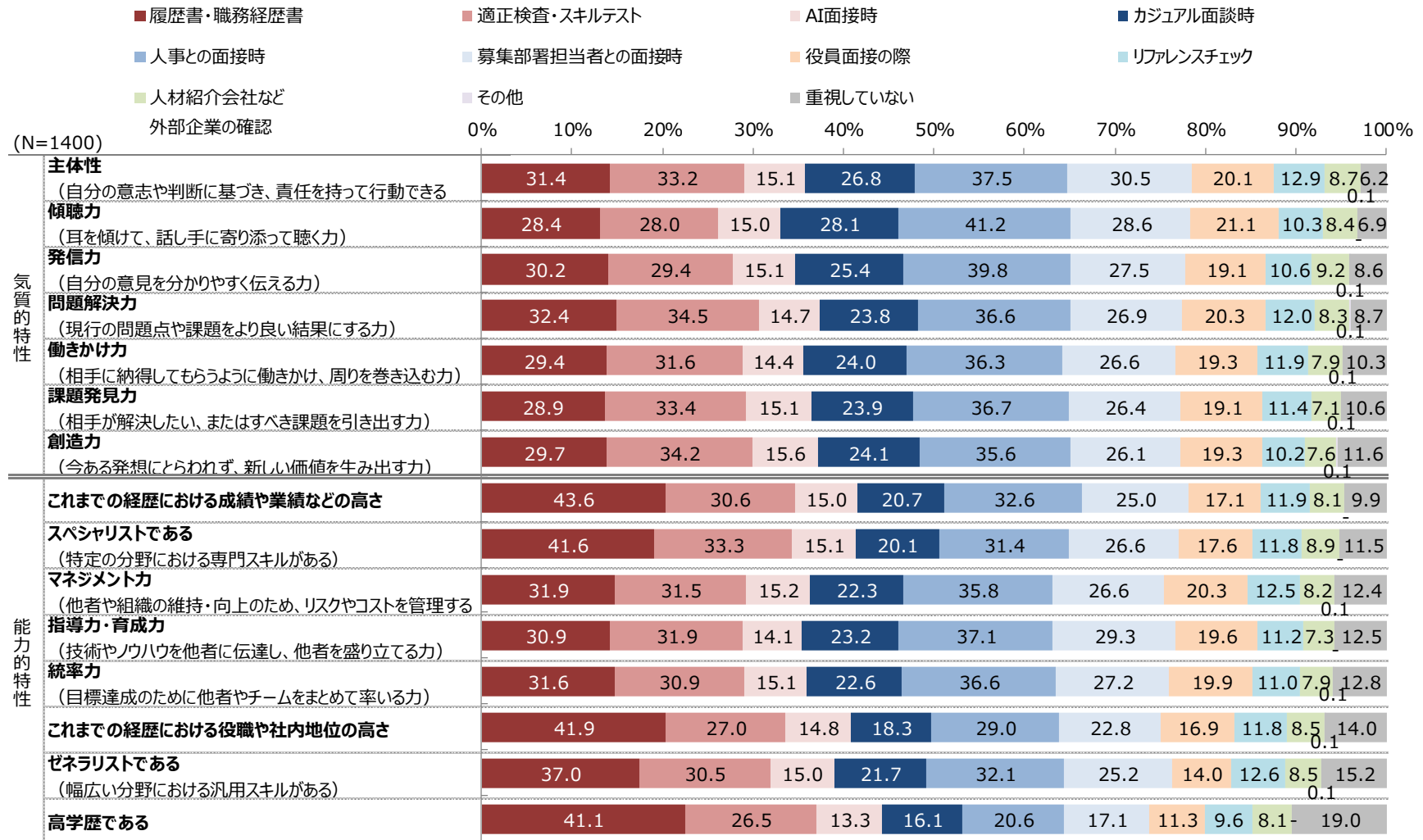
※内部要因・外部要因ごとに2023年全体で降順ソート

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

中途採用選考時に重視する要素の確認・判断を行うタイミング・方法 (Q29)

- 中途採用選考時に重視する要素としては、「履歴書・職務経歴書」の段階では『これまでの経歴における成績や業績などの高さ』『スペシャリストである』『これまでの経歴における役職や社内地位の高さ』『高学歴である』などの能力的特性が高い。一方で、「人事との面接」の段階では『主体性』『傾聴力』『課題発見力』などの気質的的特性が高い。

Q. 中途採用選考時に重視している要素の有無と、重視している要素の確認や判断を行うタイミング・方法として最もあてはまるものをそれぞれ1つだけお選びください。

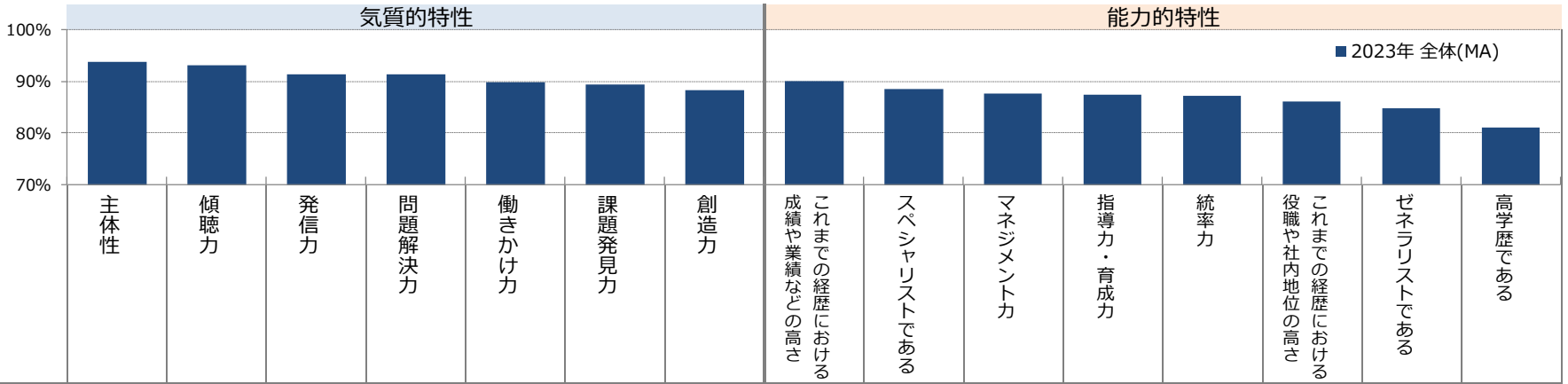


※気質的・能力的特性ごと重視項目あり計で降順ソート

中途採用時の合否判断として重視する要素 (Q29)

- 中途採用選考時の重視要素では、気質的特性の『主体性』が最も高く、次いで『傾聴力』『発信力』『問題解決力』、能力的特性の『これまでの経歴における成績や業績などの高さ』の順で重視されている。
- 従業員数別では、「3～50名」で能力的特性の『マネジメント力』『指導力。育成力』など6項目で、全体より10pt以上低い。
- 業種別では、『運輸・交通・物流・倉庫』で、気質的特性の『働きかけ力』など4項目で、能力的特性の『ゼネラリストである』など7項目で、全体より10pt以上低い。

Q. 中途採用選考時に重視している要素のお選びください。



従業員数	従業員数	気質的特性							能力的特性									
		主体性	傾聴力	発信力	問題解決力	働きかけ力	課題発見力	創造力	これまでの経歴における成績や業績などの高さ	スペシャリストである	マネジメント力	指導力・育成力	統率力	これまでの経歴における役職や社内地位の高さ	ゼネラリストである	高学歴である		
2023年 全体	(1400)	93.8	93.1	91.4	91.3	89.7	89.4	88.4	90.1	88.5	87.6	87.5	87.2	86.0	84.8	81.0		
従業員数	3～50名	(227)	89.4	88.1	85.0	82.4	81.9	79.7	80.2	82.4	79.3	72.2	74.9	72.7	71.4	74.0	62.6	
	51～300名	(386)	94.0	93.0	90.2	89.9	88.9	87.6	86.3	89.6	86.5	86.8	85.0	85.2	86.3	81.6	78.2	
	301～1000名	(321)	94.7	93.5	91.3	92.8	89.1	90.0	87.9	89.4	89.7	87.9	88.5	84.7	85.4	85.4	82.9	
	1001名以上	(466)	95.1	95.3	95.5	95.7	94.6	95.3	94.4	94.6	93.8	95.7	95.1	94.6	93.8	92.3	91.0	
業種	IT・通信・インターネット	(199)	92.5	93.0	93.0	93.0	89.4	89.9	91.0	91.0	93.5	91.5	91.0	90.5	88.4	88.4	83.9	
	メーカー	(313)	97.1	95.5	94.6	94.2	93.9	93.0	93.9	93.6	93.6	91.1	91.4	92.7	91.1	90.7	87.5	
	商社	(53)	94.3	94.3	88.7	90.6	90.6	88.7	90.6	90.6	86.8	88.7	84.9	84.9	88.7	88.7	83.0	
	サービス・レジャー	(164)	90.2	92.7	89.0	90.2	86.6	87.2	83.5	89.6	81.7	85.4	81.7	81.1	80.5	81.1	76.8	
	医療・福祉・介護	(141)	97.2	97.2	94.3	89.4	92.2	89.4	89.4	92.9	90.1	88.7	92.9	90.1	90.1	83.0	77.3	
	流通・小売・フードサービス	(119)	91.6	89.1	89.1	89.9	90.8	86.6	84.9	86.6	80.7	85.7	81.5	86.6	78.2	77.3	72.3	
	マスコミ・広告・デザイン	(4)	100.0	100.0	100.0	75.0	100.0	75.0	75.0	75.0	50.0	75.0	50.0	25.0	75.0	75.0	75.0	
	金融・保険・コンサルティング	(103)	92.2	92.2	92.2	92.2	90.3	93.2	86.4	88.3	91.3	87.4	90.3	88.3	84.5	89.3	86.4	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	92.7	93.9	91.5	92.1	90.9	92.1	90.3	90.9	91.5	87.3	89.1	87.9	87.3	85.5	83.0	
	運輸・交通・物流・倉庫	(87)	92.0	83.9	80.5	82.8	74.7	79.3	77.0	80.5	77.0	74.7	74.7	73.6	74.7	67.8	65.5	
	環境・エネルギー	(31)	96.8	96.8	93.5	96.8	87.1	90.3	83.9	90.3	90.3	90.3	87.1	87.1	93.5	87.1	87.1	
	公的機関	(21)	90.5	81.0	81.0	81.0	81.0	71.4	76.2	76.2	71.4	76.2	81.0	71.4	76.2	76.2	71.4	
	採用窓口エリア	北海道	(56)	92.9	91.1	91.1	92.9	89.3	89.3	83.9	89.3	89.3	89.3	87.5	83.9	82.1	89.3	76.8
		東北	(74)	94.6	87.8	86.5	86.5	87.8	90.5	86.5	90.5	82.4	81.1	81.1	79.7	78.4	85.1	79.7
北関東		(47)	95.7	100.0	100.0	93.6	95.7	95.7	87.2	91.5	91.5	93.6	91.5	93.6	87.2	87.2	83.0	
東京		(456)	93.0	93.4	93.2	92.3	90.4	90.8	90.1	89.9	89.3	91.0	89.3	89.0	86.8	86.2	84.6	
南関東		(128)	91.4	92.2	89.8	93.0	89.1	89.1	87.5	88.3	84.4	82.0	85.2	82.0	84.4	77.3	73.4	
甲信越・北陸		(59)	93.2	89.8	88.1	91.5	89.8	88.1	89.8	89.8	84.7	86.4	83.1	84.7	83.1	78.0	79.7	
東海		(143)	93.0	91.6	89.5	88.1	88.8	85.3	86.0	86.7	86.7	83.2	86.0	85.3	83.9	79.7	77.6	
近畿		(269)	94.8	93.3	89.6	91.8	88.5	90.0	87.4	89.6	90.0	87.7	88.5	90.0	87.0	86.6	80.3	
中国・四国		(78)	94.9	96.2	92.3	93.6	91.0	91.0	89.7	94.9	93.6	91.0	89.7	88.5	92.3	88.5	85.9	
九州・沖縄		(90)	97.8	95.6	93.3	86.7	90.0	83.3	90.0	95.6	90.0	84.4	85.6	85.6	88.9	87.8	80.0	

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト ※気質的特性・能力的特性ごと2022年全体で降順ソート ■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

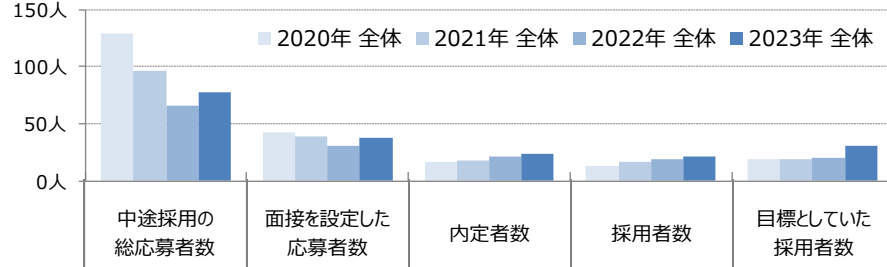
2023年の中途採用数・退職者人数

応募数～採用者数／面接設定率、内定率、採用率 (Q9)

- 「中途採用の総応募者数」77.9人（前年比：11.7人増）、「面接を設定した応募者数」37.8人（前年比：7.2人増）、「内定者数」23.9人（前年比：3.1人増）、「採用者数」21.8人（前年比：2.6人増）となり、面接設定率のみ前年より増加した。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）における中途採用の実績や、従業員の退職人数についてお答えください。

【※不良回答・異常値を除いて集計】



	2020年 全体	2021年 全体	2022年 全体	2023年 全体	目標としていた採用者数	
2023年 全体	(1321)	77.9	37.8	23.9	21.8	30.8
2022年 全体	(1384)	66.2	30.6	20.8	19.2	46.2
2021年 全体	(1091)	96.3	38.9	18.3	16.3	19.5
2020年 全体	(1333)	129.7	42.5	16.3	13.7	18.7
従業員数						
3～50名	(215)	10.6	4.9	4.2	4.0	3.3
51～300名	(368)	27.8	14.7	12.0	11.2	13.3
301～1000名	(311)	52.8	27.0	22.9	21.4	25.1
1001名以上	(427)	173.3	82.3	44.8	40.0	64.0
業種						
IT・通信・インターネット	(190)	98.9	47.6	27.8	24.1	56.7
メーカー	(298)	85.0	34.2	22.7	20.4	25.6
商社	(49)	101.6	23.4	14.7	13.5	9.5
サービス・レジャー	(153)	47.1	24.3	15.1	13.7	16.2
医療・福祉・介護	(136)	59.4	38.6	30.3	29.0	48.9
流通・小売・フードサービス	(115)	64.7	40.9	20.7	17.0	19.0
マスコミ・広告・デザイン	(4)	92.0	11.0	3.5	3.0	4.8
金融・保険・コンサルティング	(96)	154.6	63.2	32.8	30.3	30.7
不動産・建設・設備・住宅関連	(155)	35.7	22.6	16.6	15.9	21.6
運輸・交通・物流・倉庫	(80)	58.9	43.5	35.0	33.4	35.1
環境・エネルギー	(26)	85.2	44.7	21.2	19.2	24.6
公的機関	(19)	180.1	87.4	48.6	46.8	41.9
採用窓口エリア						
北海道	(48)	35.1	16.3	13.8	12.8	20.2
東北	(63)	58.0	40.2	22.6	21.5	27.7
北関東	(45)	19.5	9.7	14.3	14.2	35.6
東京	(432)	132.9	59.1	29.3	26.8	39.3
南関東	(121)	56.9	33.2	24.6	23.2	41.1
甲信越・北陸	(55)	42.5	20.5	14.3	13.7	12.3
東海	(137)	63.3	32.1	30.3	26.8	26.2
近畿	(257)	62.7	30.8	22.1	18.9	24.2
中国・四国	(76)	27.4	17.1	13.6	13.1	13.9
九州・沖縄	(87)	36.9	22.3	18.0	16.9	33.7

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	面接を設定した応募者のうち内定を出した割合	面接を設定した応募者のうち採用者となった割合
70.5	48.6	63.2	57.5
93.9	46.3	68.0	62.7
83.5	40.4	47.0	41.8
73.3	32.8	38.4	32.2
122.7	45.7	86.5	82.4
84.3	52.9	81.6	76.3
85.4	51.2	84.8	79.3
62.5	47.5	54.5	48.6
42.4	48.1	58.5	50.6
79.7	40.3	66.3	59.6
142.3	23.1	62.5	57.7
84.5	51.6	62.1	56.4
59.3	65.0	78.3	75.0
89.4	63.2	50.7	41.6
63.2	12.0	31.8	27.3
98.7	40.9	51.9	47.9
73.3	63.3	73.4	70.0
95.0	73.9	80.4	76.6
77.8	52.4	47.4	42.9
111.5	48.6	55.6	53.5
63.3	46.6	84.4	78.2
77.7	69.4	56.1	53.4
40.0	49.8	146.8	146.1
68.1	44.5	49.5	45.3
56.4	58.4	73.9	69.8
111.3	48.2	69.9	66.6
102.1	50.8	94.3	83.3
78.1	49.1	72.0	61.4
94.2	62.4	79.4	76.8
50.2	60.5	80.8	75.7

■：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未満は参考値でグレーアウト

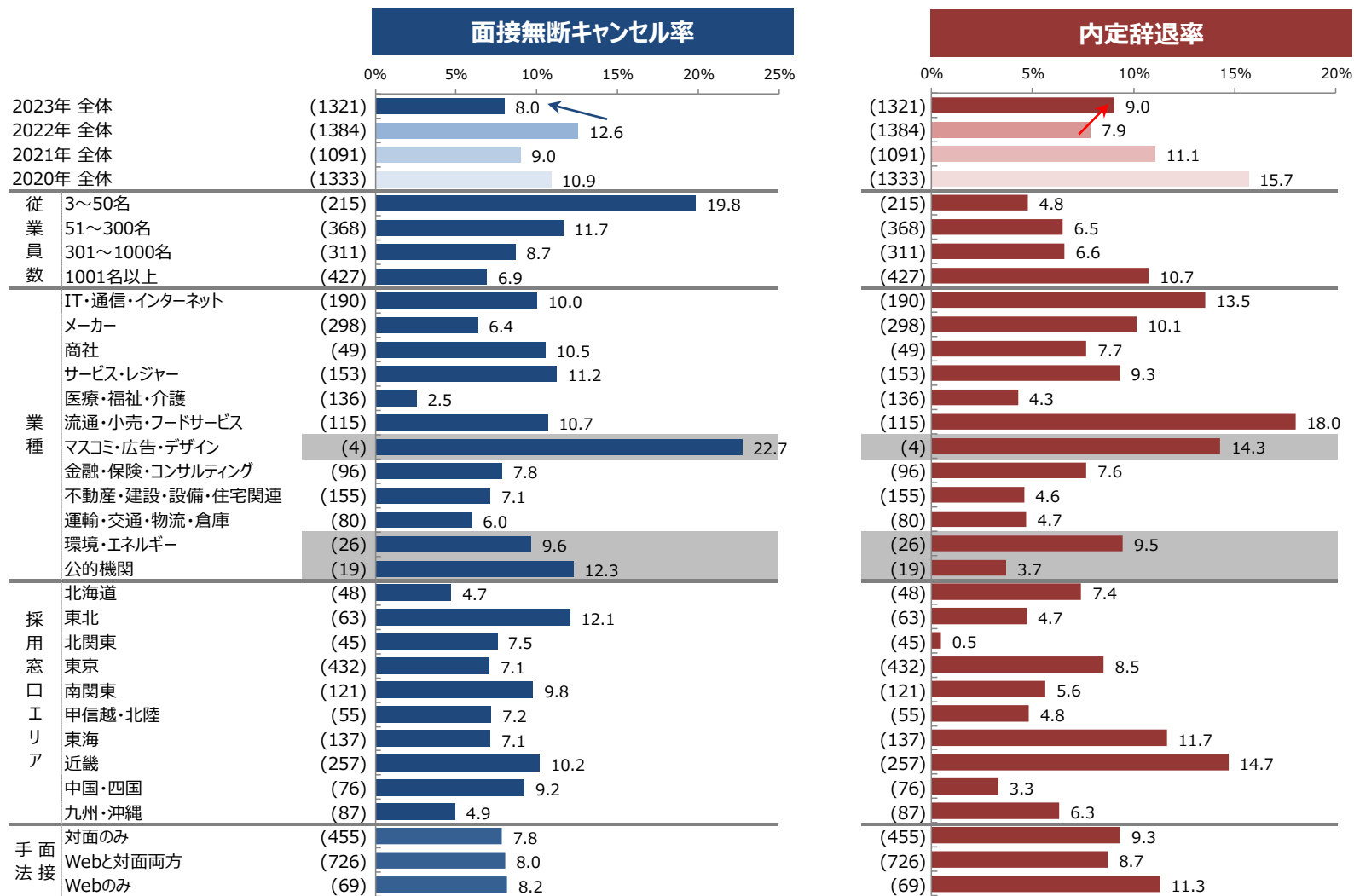
(注) 各項目の総数同士を割り算によって算出した値

面接無断キャンセル率／内定辞退率 (Q9)

- 面接無断キャンセル率は8.0%で、前年から4.6pt減、従業員数別では『3～50名』でキャンセル率20%程度と高い。一方で、『1001名以上』では6.9%で低い。
- また、面接手法別でみると「対面のみ」では面接無断キャンセル率が「Webのみ」「Webと対面両方」と比べて低い傾向にある。
- 内定辞退率は9.0%で、前年から1.1pt増。業種別では『流通・小売・フードサービス』が最も高く18.0%、採用窓口エリアでは『近畿』が最も高く14.7%となった。

Q.お勤めの会社の直近1年間(2023年)における中途採用の各実績についてお教えてください。

【ベース：面接設定数1人以上・内定者数1人以上】 ※不良回答・異常値を除いて集計



※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

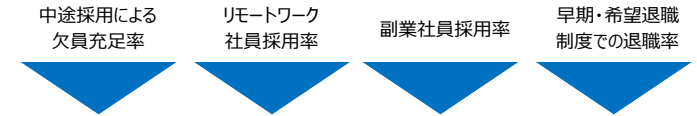
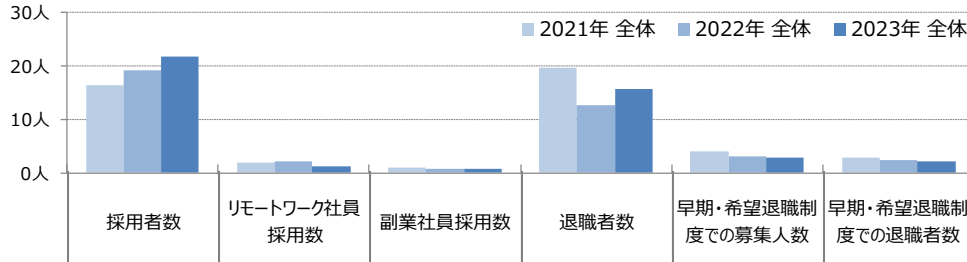
(注) 各項目の総数同士を割り算によって算出した値

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 (Q9)

- 「採用者数」21.8人のうち、「リモートワーク社員採用数」は1.1人（前年比：1.0人減）、「副業社員採用数」は0.8人（前年比：0.1人減）となった。
- 退職者数の平均人数15.6人（前年比：3.1人増）に対する採用人数の割合を、欠員充足率として算出すると139.2%となり、中途採用による欠員の充足ができてきていることがわかる

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）における中途採用の実績や、従業員の退職人数についてお答えください。

【※不良回答・異常値を除いて集計】



項目	中途採用による欠員充足率 (%)	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 (%)
2023年 全体	139.2	5.3	3.6	13.0
2022年 全体	153.6	11.1	3.5	18.0
2021年 全体	83.2	12.1	6.3	14.5
従業員数 3～50名	376.8	4.4	3.8	14.5
51～300名	249.8	4.3	3.1	11.4
301～1000名	303.1	6.3	3.3	12.0
1001名以上	103.1	5.2	3.8	13.3
業種 IT・通信・インターネット	226.3	9.0	5.5	12.2
メーカー	93.3	4.9	3.6	7.2
商社	146.7	10.6	2.0	15.0
サービス・レジャー	213.2	4.8	3.5	11.6
医療・福祉・介護	177.3	3.7	2.7	4.7
流通・小売・フードサービス	78.4	10.1	6.9	51.5
マスコミ・広告・デザイン	120.0	-	-	10.0
金融・保険・コンサルティング	122.3	4.0	3.7	10.6
不動産・建設・設備・住宅関連	200.7	5.2	3.1	5.6
運輸・交通・物流・倉庫	146.3	1.3	0.9	2.0
環境・エネルギー	117.5	2.4	4.8	7.3
公的機関	907.1	0.1	0.1	7.1
採用窓口エリア 北海道	475.2	2.8	1.5	14.7
東北	223.1	15.0	12.3	16.5
北関東	211.9	0.9	2.3	2.3
東京	121.1	5.3	2.7	6.8
南関東	210.1	8.6	2.7	6.4
甲信越・北陸	173.8	10.5	7.7	11.1
東海	133.4	1.5	2.2	3.2
近畿	120.7	4.0	5.4	37.8
中国・四国	166.3	4.8	2.4	15.8
九州・沖縄	162.4	4.3	2.2	7.9

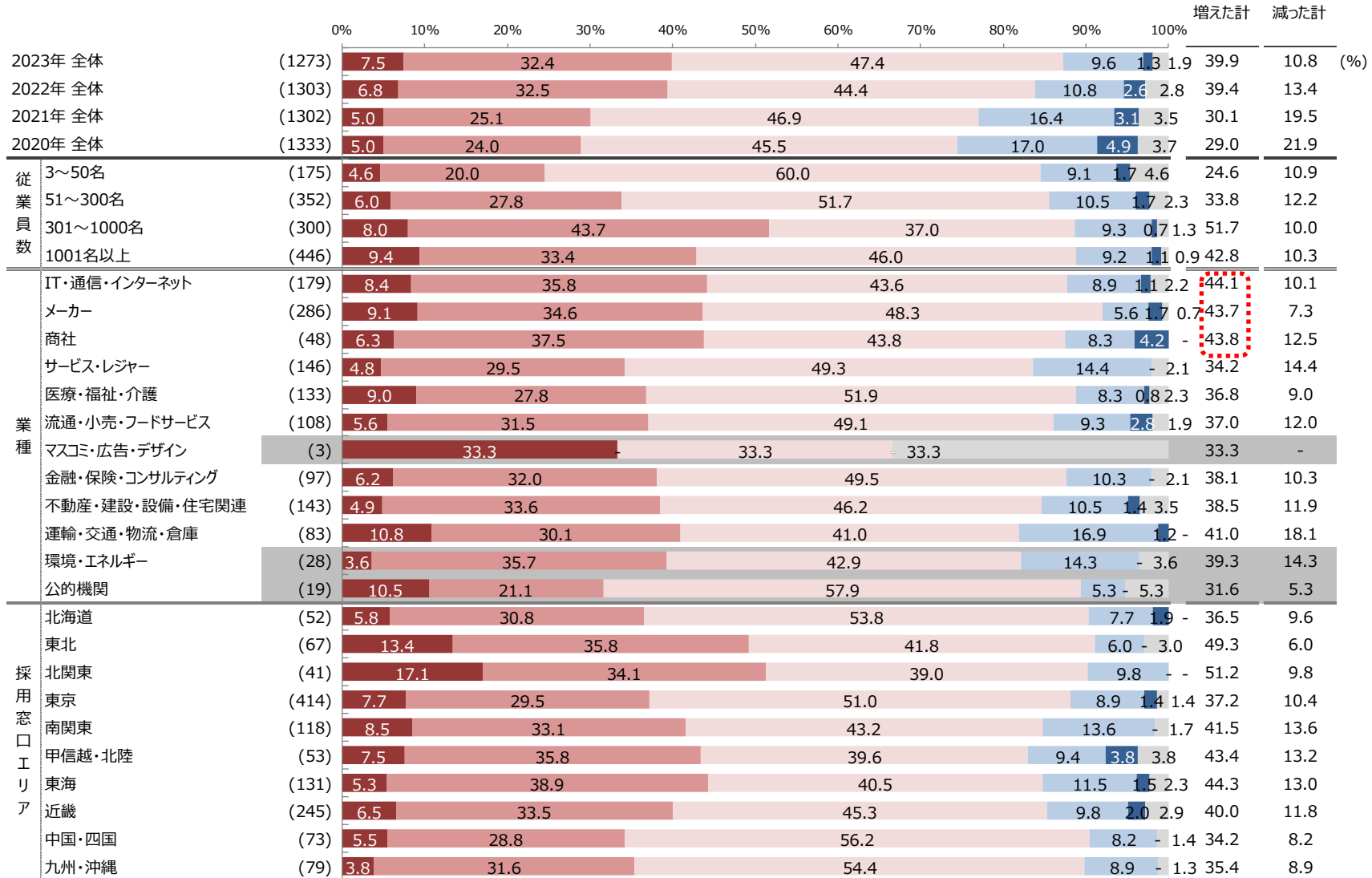
■ : 全体より+10人以上 ■ : 全体より-10人以下

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

2023年の中途採用数の増減 (Q15)

- 中途採用数は「増えた計」が39.9%（前年比：0.5pt増）、「減った計」が10.8%（前年比：2.6pt減）となった。
- 業種別では、特に『IT・通信・インターネット』『メーカー』『商社』で「増えた計」が高い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）の中途入社社員の採用数は、前年（2022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：2023年に採用者が1名以上】



※サンプル数が30未満は参考値でグレースアウト

■ 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

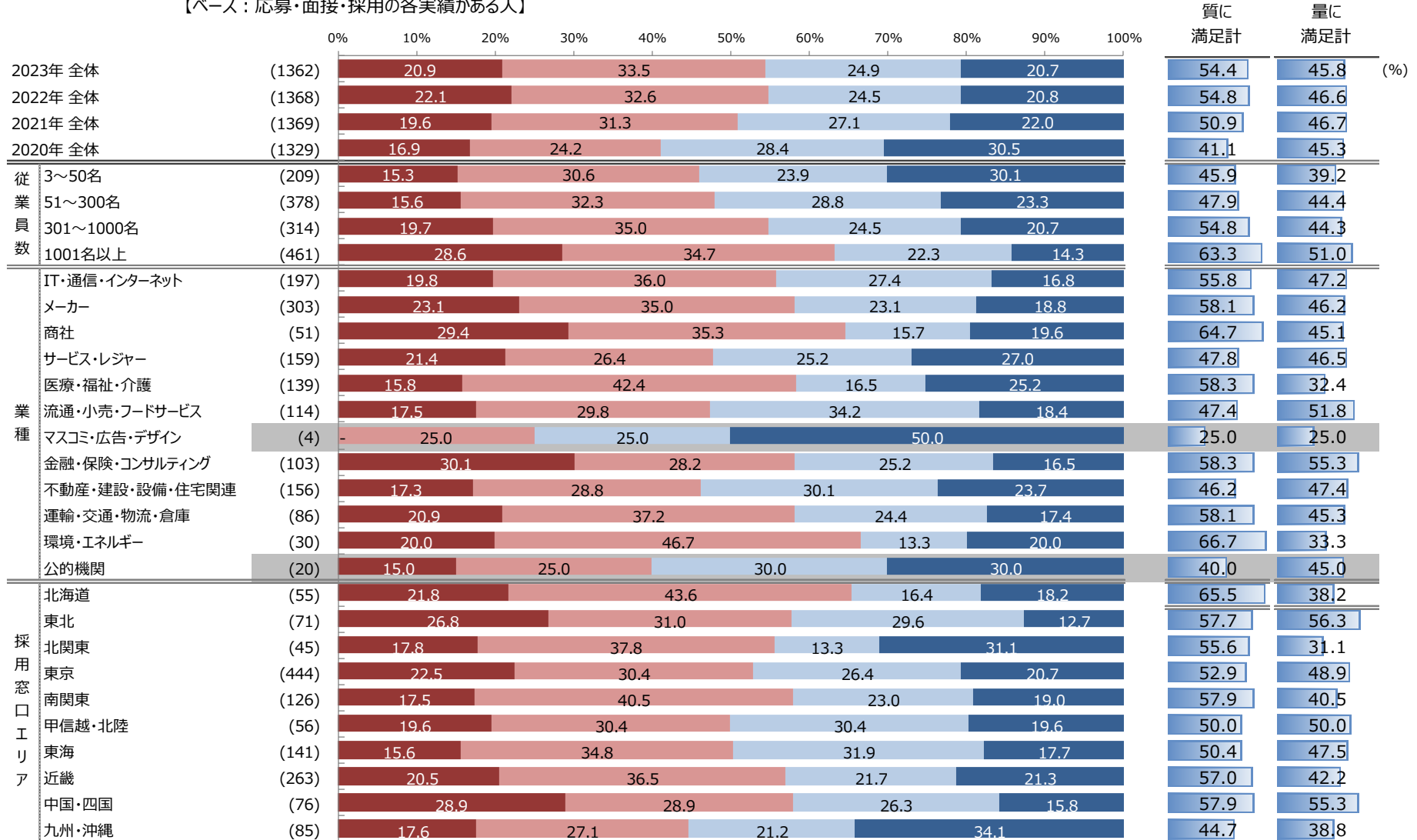
中途採用活動の満足度

応募してきた求職者の満足感 (Q16)

- 応募してきた求職者の満足感としては「質に満足計」が54.4%（前年比：0.4pt減）、「量に満足計」が45.8%（前年比：0.8pt減）となった。
- 業種別にみると、「質に満足計」は『環境・エネルギー』で66.7%、「量に満足計」は『流通・小売・フードサービス』が51.8%で最も高い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）の応募してきた求職者の満足感として、あてはまるものをお選びください。

【ベース：応募・面接・採用の各実績がある人】



■ 質・量ともに満足 ■ 質的には満足だが、量的に不満 ■ 質的に不満だが、量的には満足 ■ 質・量ともに不満

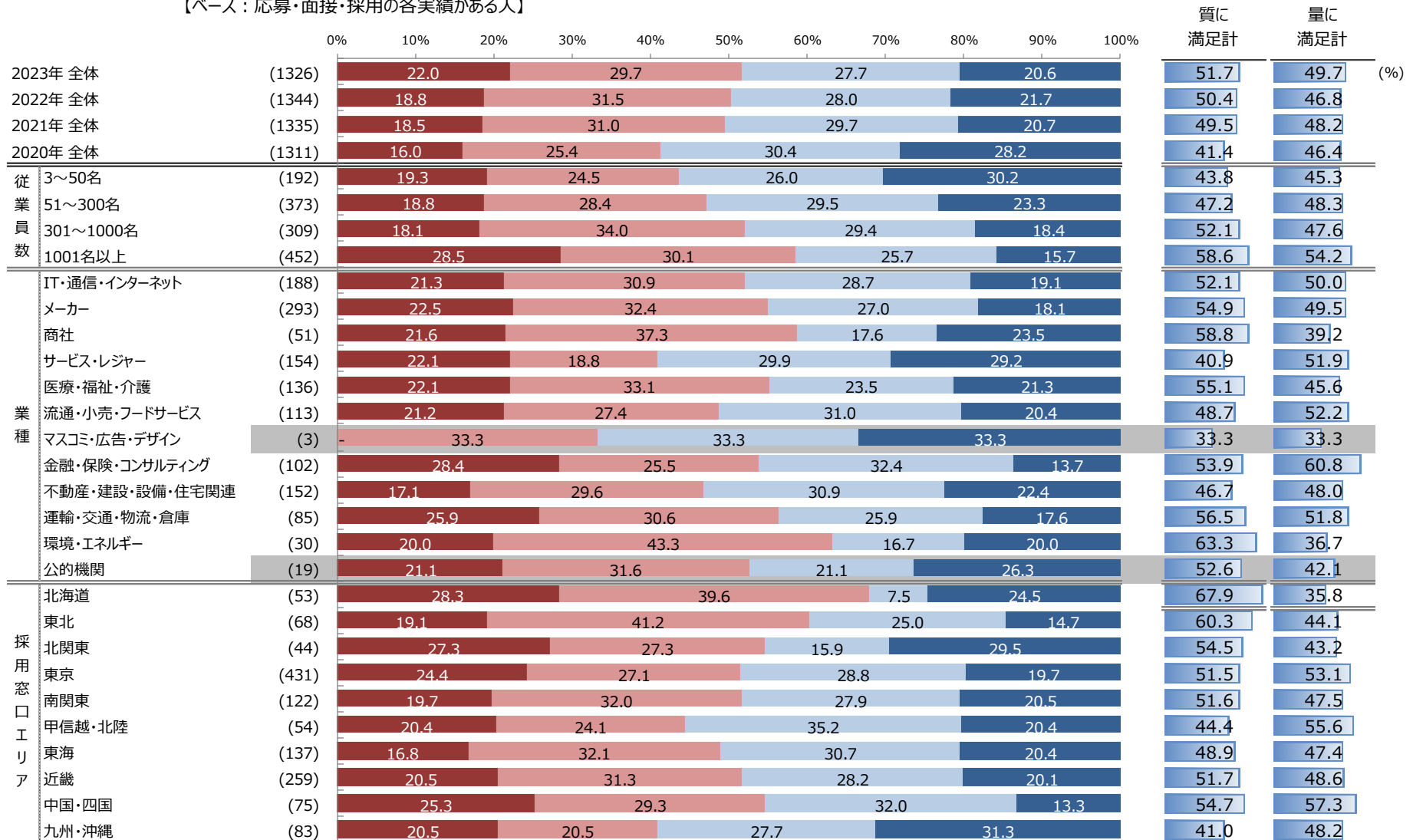
※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

面接をした求職者の満足感 (Q16)

- 面接をした求職者の満足感としては、「質に満足計」が51.7%（前年比：1.3pt増）、「量に満足計」が49.7%（前年比：2.9pt増）となった。
- 業種別にみると『環境・エネルギー』では「質に満足計」が63.3%、『金融・保険・コンサルティング』では「量に満足計」が60.8%で最も高い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）の面接をした求職者の満足感として、あてはまるものをお選びください。

【ベース：応募・面接・採用の各実績がある人】



■ 質・量ともに満足 ■ 質的には満足だが、量的に不満 ■ 質的に不満だが、量的には満足 ■ 質・量ともに不満

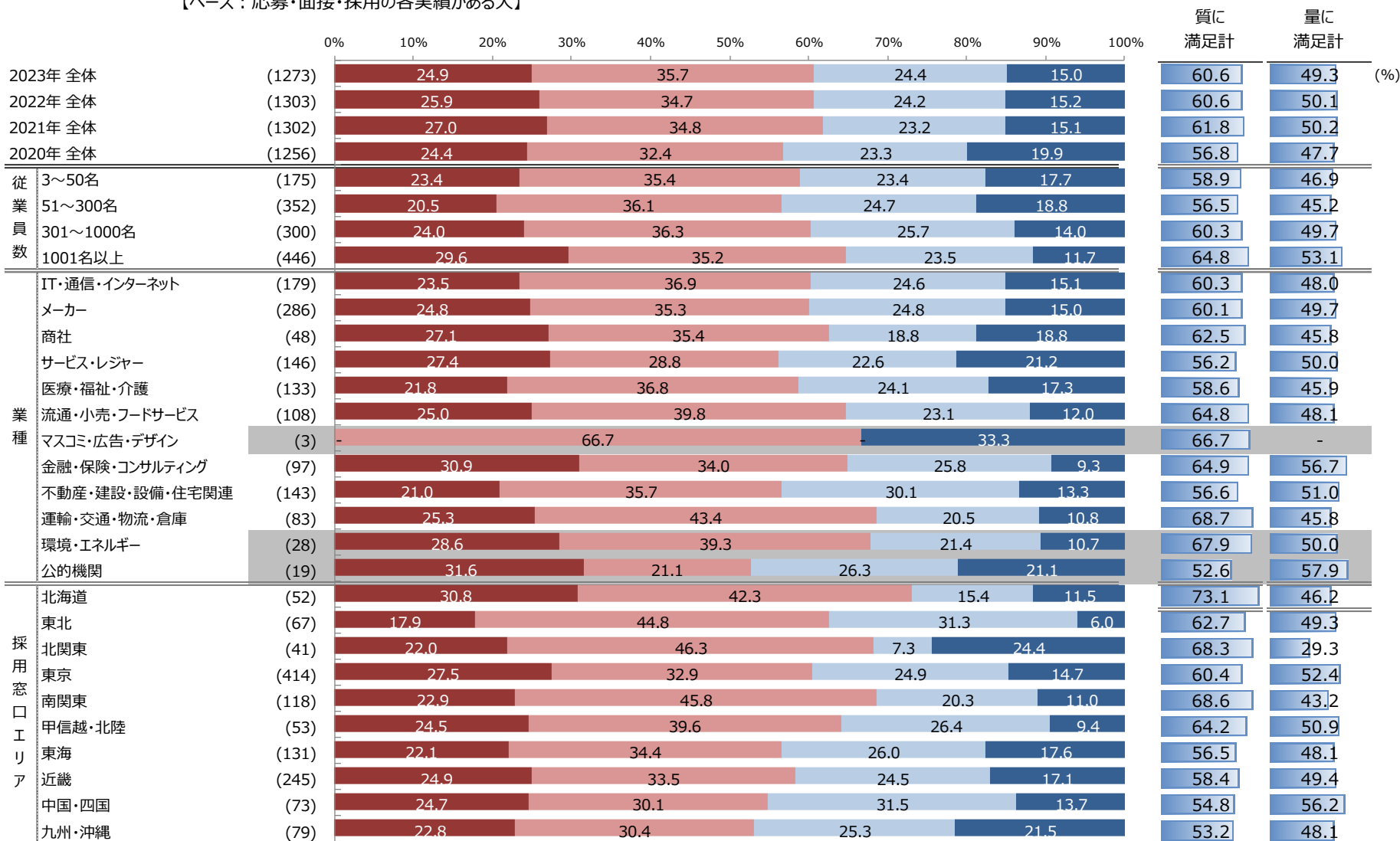
※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

採用し入社した社員の満足感 (Q16)

- 採用し入社した社員の満足度は「質に満足計」が60.6%（前年比：横ばい）、「量に満足計」が49.3%と（前年比：0.8pt減）なった。
- 業種別では『運輸・交通・物流・倉庫』で「質に満足計」が68.7%、『金融・保険・コンサルティング』で「量に満足計」が56.7%で最も高い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）の採用し入社した社員の満足感として、あてはまるものをお選びください。

【ベース：応募・面接・採用の各実績がある人】



※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

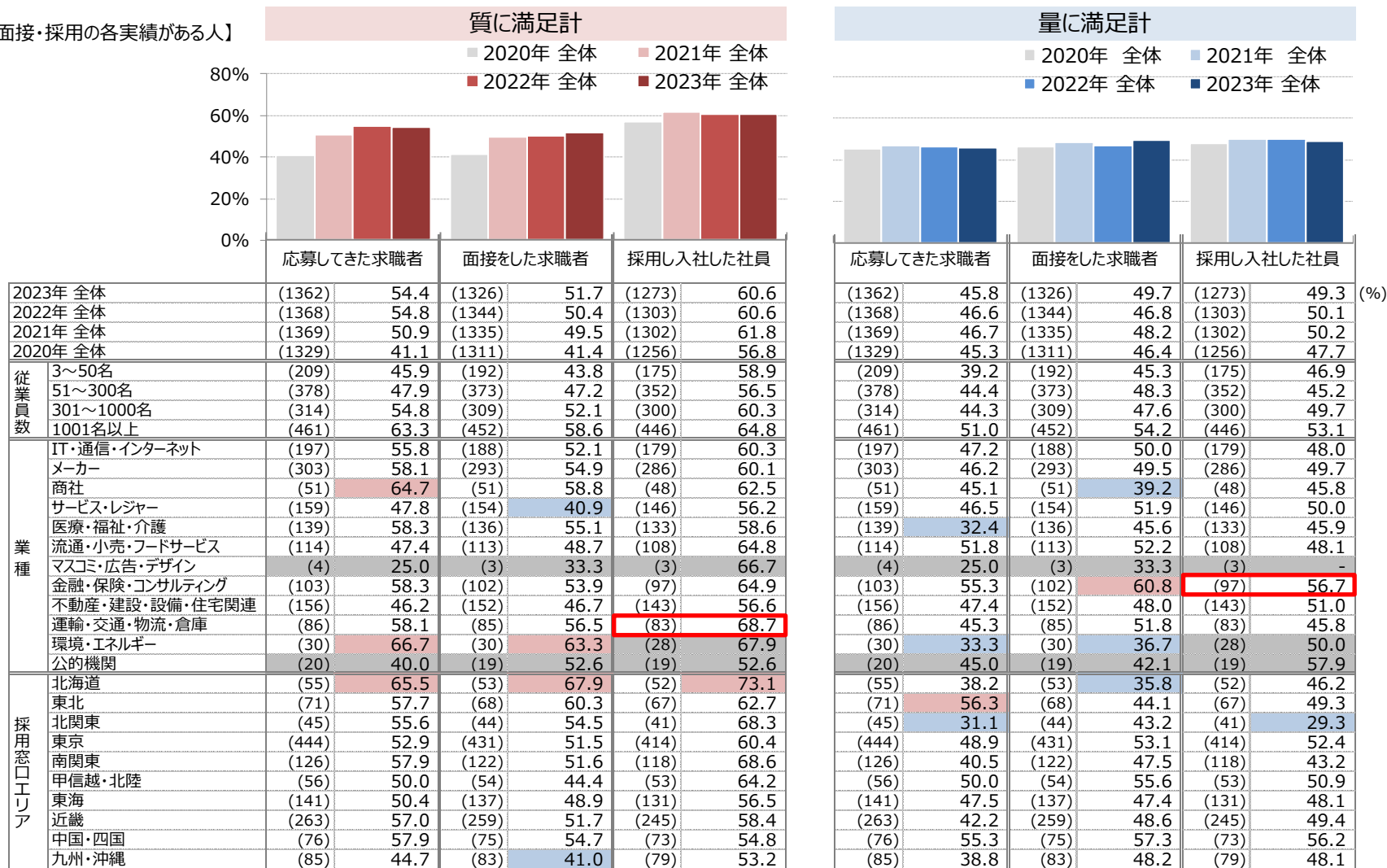
■ 質・量ともに満足 ■ 質的には満足だが、量的に不満 ■ 質的に不満だが、量的には満足 ■ 質・量ともに不満

応募～面接～採用の満足感 (Q16: 比較)

- 応募・面接・採用の満足感の比較では、質に満足計では「応募してきた求職者」「採用し入社した求職者」は前年と同水準、一方で「面接をした社員」は前年から上昇。量に満足計では、「応募してきた求職者」「採用し入社した求職者」は前年から微減となったものの、「面接をした求職者」では前年から上昇。
- 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『運輸・交通・物流・倉庫』、次いで『金融・保険・コンサルティング』『流通・小売・フードサービス』、量の満足度では『金融・保険・コンサルティング』が最も高く、『不動産・建設・設備・住宅関連』『サービス・レジャー』と続く。

Q.お勤めの会社の直近1年間(2023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

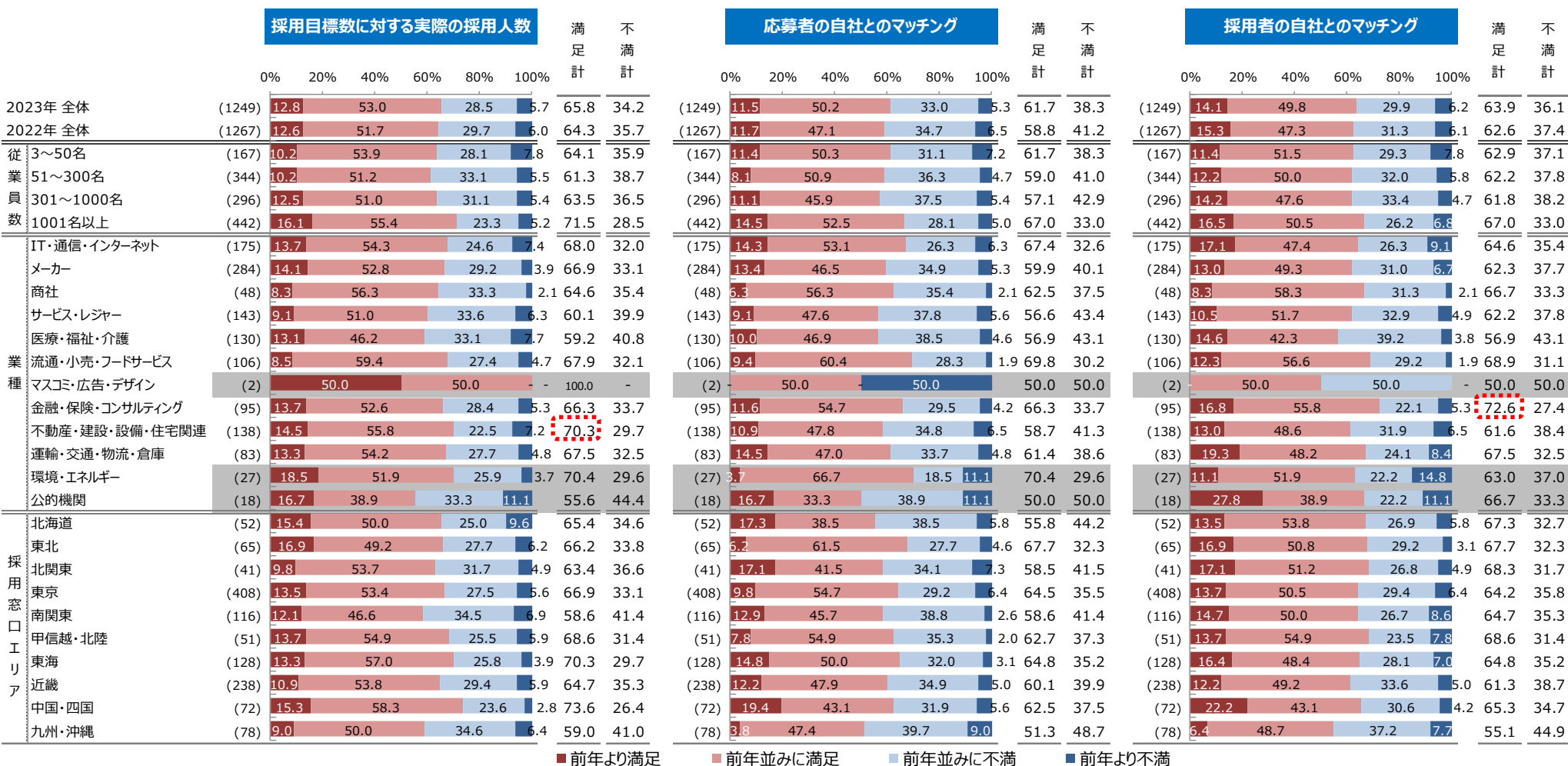
■: 全体より+10%以上 ■: 全体より-10%以下

前年と比べて中途採用活動における自社評価 (Q17)

- 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65.8%、【応募者の自社とのマッチング】で61.7%、【採用者と自社とのマッチング】で63.9%で、いずれも前年より増加。
- 業種別にみると【実際の採用人数】は『不動産・建設・設備・住宅関連』で「満足計」が高い。【採用者の自社とのマッチング】では『金融・保険・コンサルティング』で「満足計」が高い。

Q. お勤めの会社の直近1年間（2023年）の中途採用活動の自社への評価は、前年（2022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：応募・面接・採用の各実績がある人】



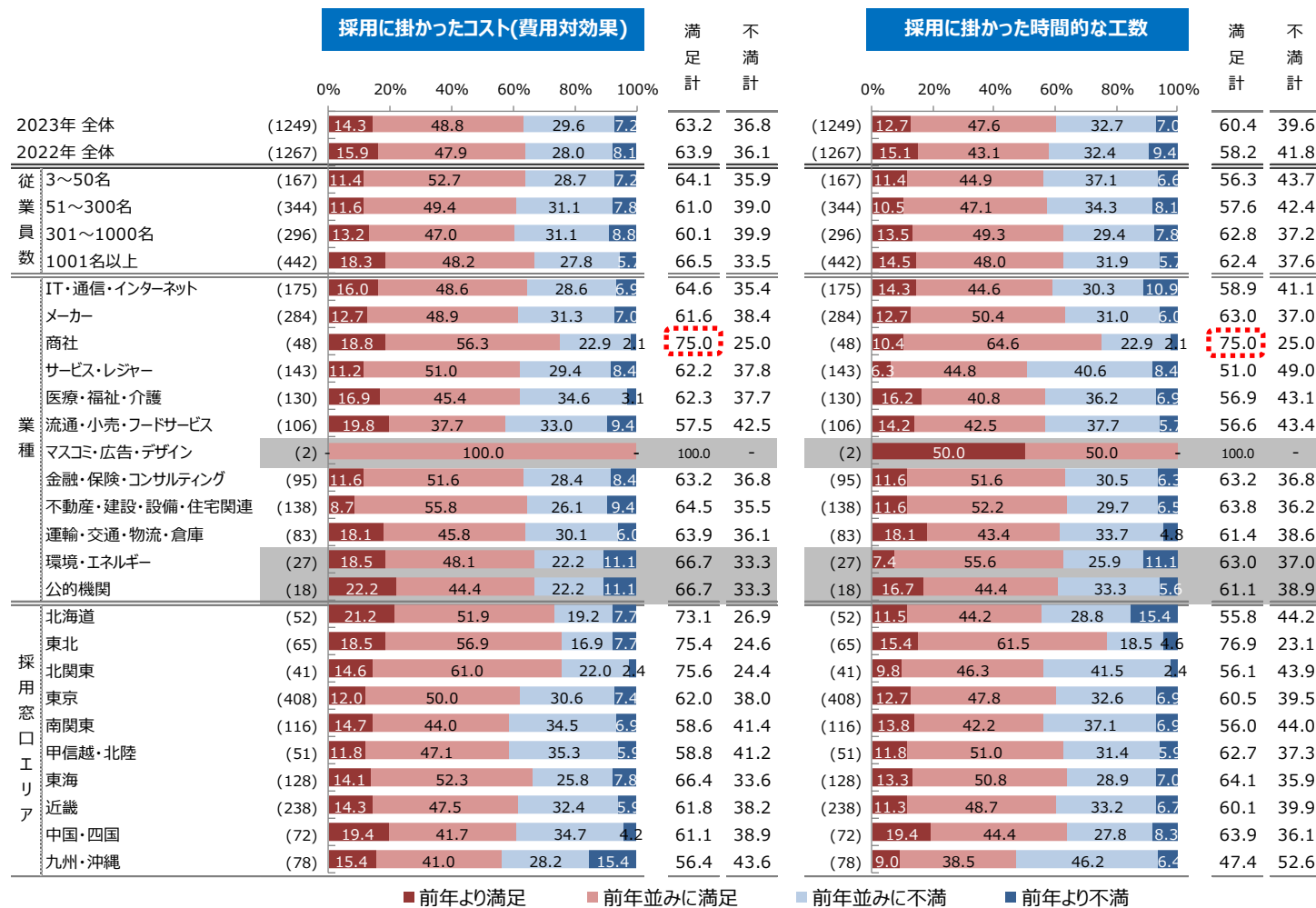
■ 前年より満足 ■ 前年並みに満足 ■ 前年並みに不満 ■ 前年より不満

前年に比べた中途採用活動における自社評価 (Q17)

- 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63.2%（前年比：0.7pt減）、【採用に掛かった時間的な工数】で60.4%（前年比：2.2pt増）。
- 業種別では【採用に掛かったコスト】で『商社』で「満足計」が高い。【採用に掛かった時間的な工数】においても『商社』で「満足計」が高い。

Q. お勤めの会社の直近1年間（2023年）の中途採用活動の自社への評価は、前年（2022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：応募・面接・採用の各実績がある人】

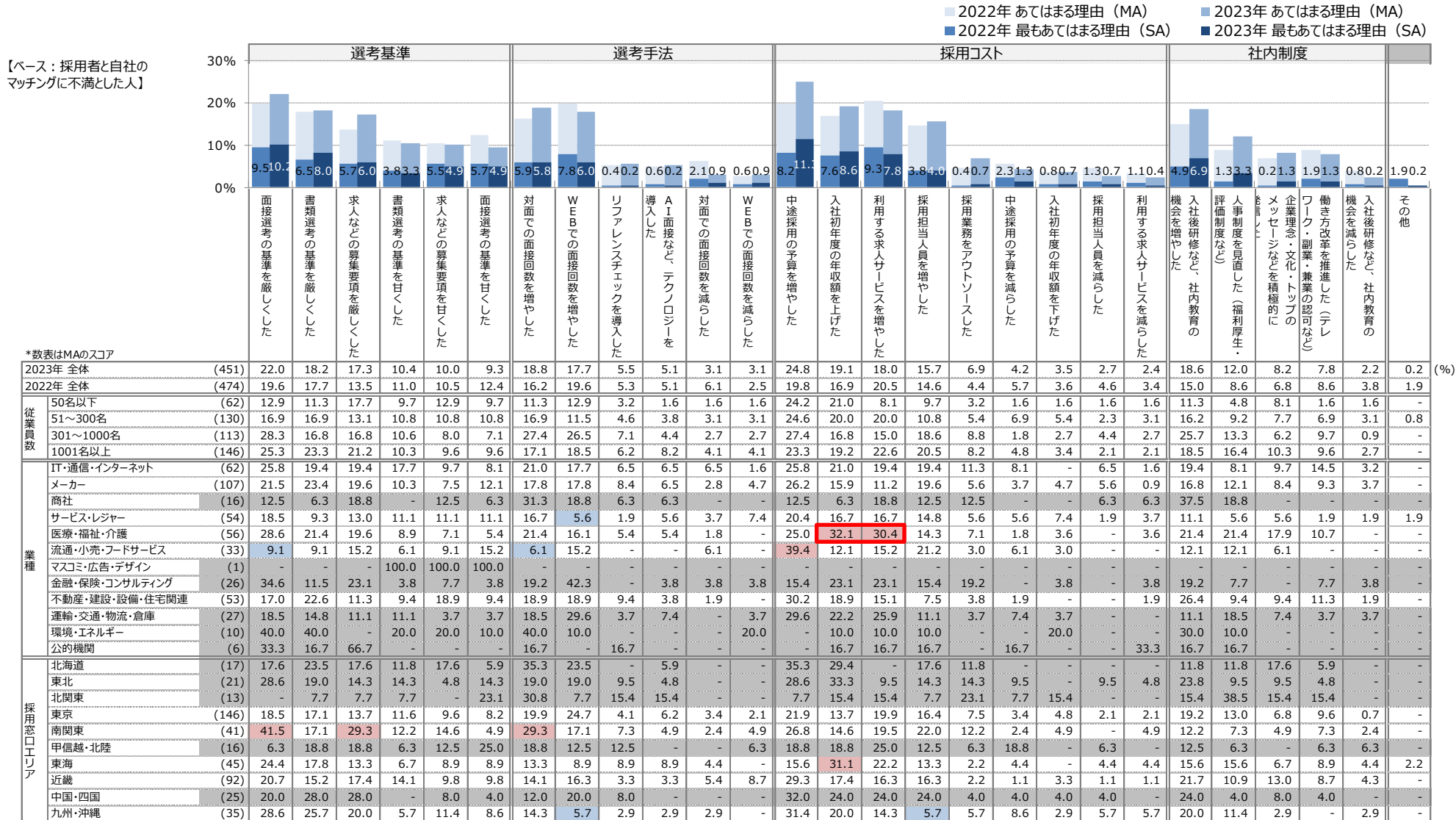


■ 前年より満足 ■ 前年並みに満足 ■ 前年並みに不満 ■ 前年より不満

採用者の自社とのマッチング不満の理由 (Q18)

- 採用者の自社とのマッチング不満理由としては、採用コストの「中途採用の予算を増やした」が最も高く前年比で+5.0ptとなっている。次いで選考基準の「面接選考の基準を厳しくした」、採用コストの「入社初年度の年収額を上げた」となる。
- 業種別では、『医療・福祉・介護』で「入社初年度の年収額を上げた」「利用する求人サービスを増やした」が他業種よりも高くなっている。

Q.前問で、「採用者の自社とのマッチング」は【前年より・前年並みに不満】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もお選びください。また最もあてはまる理由をひとつだけお選びください。

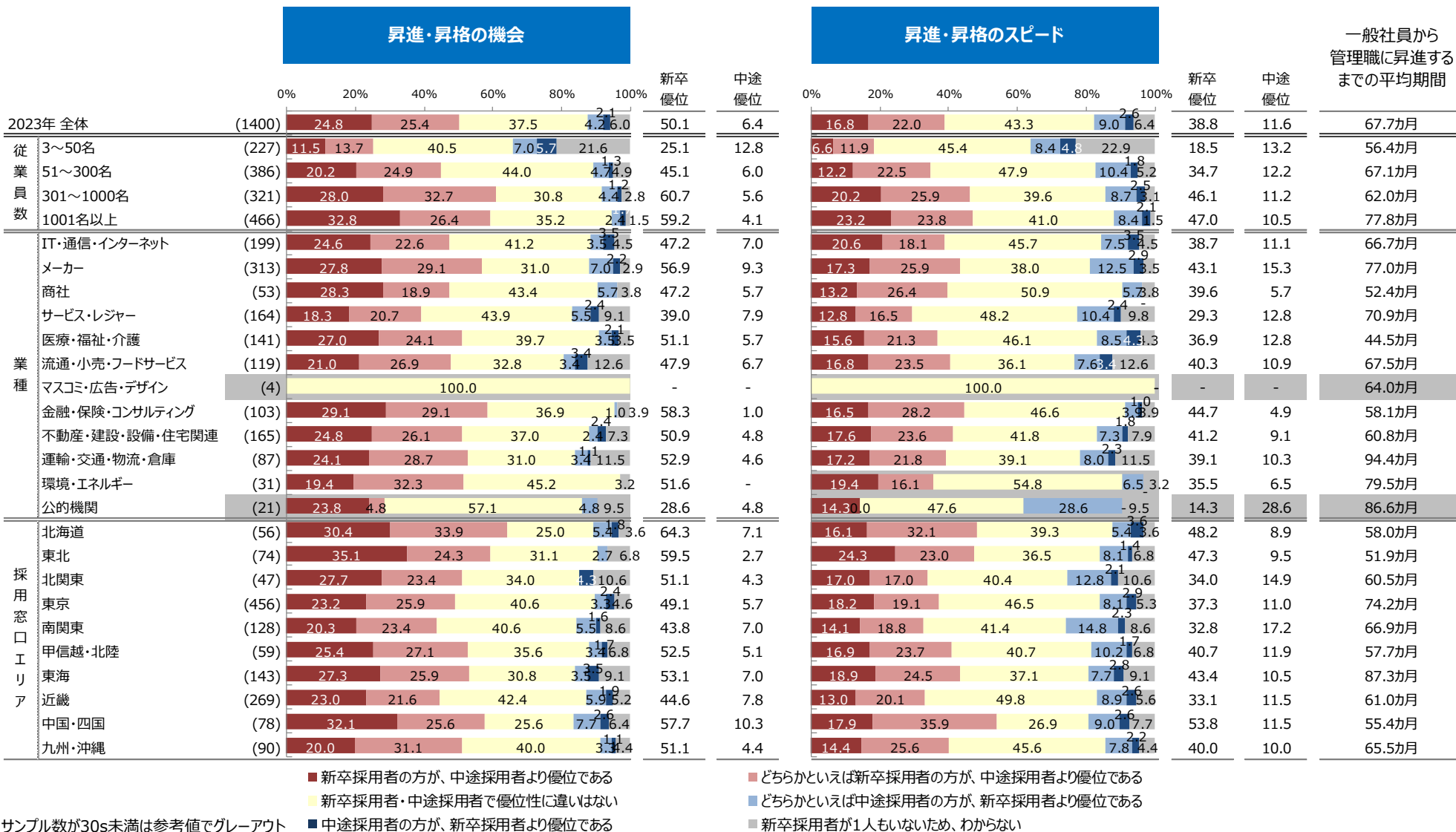


※サンプル数が30未満は参考値でグレースアウト ※各分類ごと、2023年 あてはまる理由 (MA) で降順ソート ■: 全体より+10%以上 ■: 全体より-10%以下

新卒社員と中途社員の昇進・昇格に関する優位差 (Q44)

- 昇進・昇格の機会については「新卒優位」が50.1%、「新卒採用者・中途採用者で優位性に違いはない」が37.5%、「中途優位」は6.4%にとどまる。昇進・昇格のスピードについては「新卒採用者・中途採用者で優位性に違いはない」が43.3%で最も高いが 新卒・中途の比較では、「新卒優位」が38.8%、「中途優位」が11.6%で、昇進・昇格について新卒優位とする企業が多い。

Q.お勤めの会社における、中途社員（正社員）の昇進や昇格についてあてはまるものを1つだけお選びください。



※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

新卒社員と中途社員の昇進・昇格スピードの優位差—その理由 (Q45)

- 新卒優位とする理由では「会社の古い体質で新卒社員の方が、出世をする傾向が習慣として残っているから」など、慣習・慣例といった言葉が見受けられる。
- 反対に中途優位の理由では「経験やスキルのある中途採用者の方が、即戦力になるため」など、経験や能力を重視する言葉が目立った。
- 中途採用においては、管理職として採用することも多々あるが、終身雇用が難しくなり、転職も一般的となる中で、入社方法により、昇進・昇格のスピードに差があることで非管理職の優秀人材獲得の難度を上げる一因になることも考えられる。

Q.中途社員（正社員）の昇進・昇格のスピードは【○○○】とお答え頂きましたが、その理由を教えてください。（自由回答）

「新卒優位」とする理由



会社の古い体質で新卒社員の方が、出世をする傾向が習慣として残っているから

(1001名以上／金融・保険・コンサルティング)



経営陣の考え方として、新卒者を優遇する社風だから

(51～300名／IT・通信・インターネット)



新卒と中途では基本の給与・昇進ベースは異なるが実績などにより、新卒採用者を上回る場合もある

(1001名以上／メーカー)



中途入社社員は、昇進・昇格ではなく、待遇面で新卒採用者と差別化しているから

(301～1000名／流通・小売・フードサービス)



勤続年数による評価の基準がある程度大きいなど、慣例もあるから

(1001名以上／不動産・建設・設備・住宅関連)



若い人材を積極的に昇進させて、離職率を下げたい方針があるから

(1001名以上／IT・通信・インターネット)



新卒採用者は、入社時に将来的な育成の計画が明確になっているので

(51名～300名／メーカー)

「中途優位」とする理由



中途の方がスキルセットがよく、採用時に前職スキルを考慮し役職者として採用することも多いから

(51～300名／IT・通信・インターネット)



基準は同じで、スキルや実績も評価対象だが、どうしても中途採用者のほうが上回るケースが多い

(301～1000名／メーカー)



これまでの職務経験による実践能力の高さが新卒採用者より、勝っているため

(301～1000名以上／サービス・レジャー)



経験やスキルのある中途採用者の方が、即戦力になるため

(51～300名／流通・小売・フードサービス)



中途入社の場合、仕事に対する熱意が高く、想定以上の能力を発揮できることもあるから

(51～300名／運輸・交通・物流・倉庫)



職務の経験が長く、基本的なビジネスマナー等があり、会社からの投資が少なく成長できるため

(51～300名／流通・小売・フードサービス)



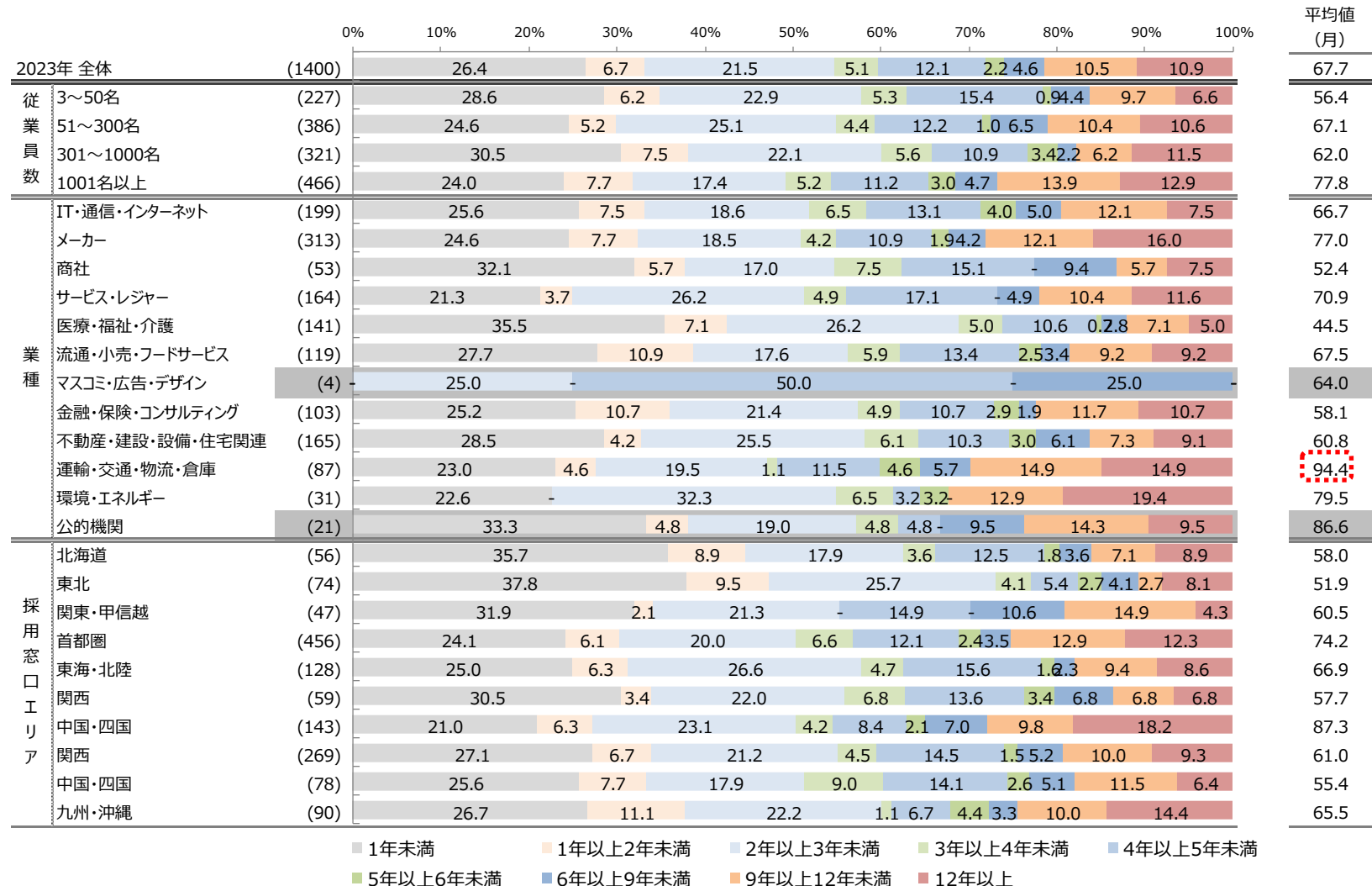
経験者を採用した場合に、管理職不足もあるため、早く管理職にすることがある。新卒採用者はきちんとしたルートを経由させ管理職にしている

(1001名以上／サービス・レジャー)

一般社員から管理職に昇進するまでの平均的期間（Q27）

- 一般社員から管理職に昇進するまでの平均的期間は約5年6ヶ月（67.7カ月）。最も高いのは「1年未満」の26.4%。
- 業種別では『運輸・交通・物流・倉庫』では平均が94.4カ月と他業種と比べ長くなっている。

Q.あなたの会社で一般社員から管理職に昇進するまでにかかる平均的な期間についてお答えください



※サンプル数が30未満は参考値

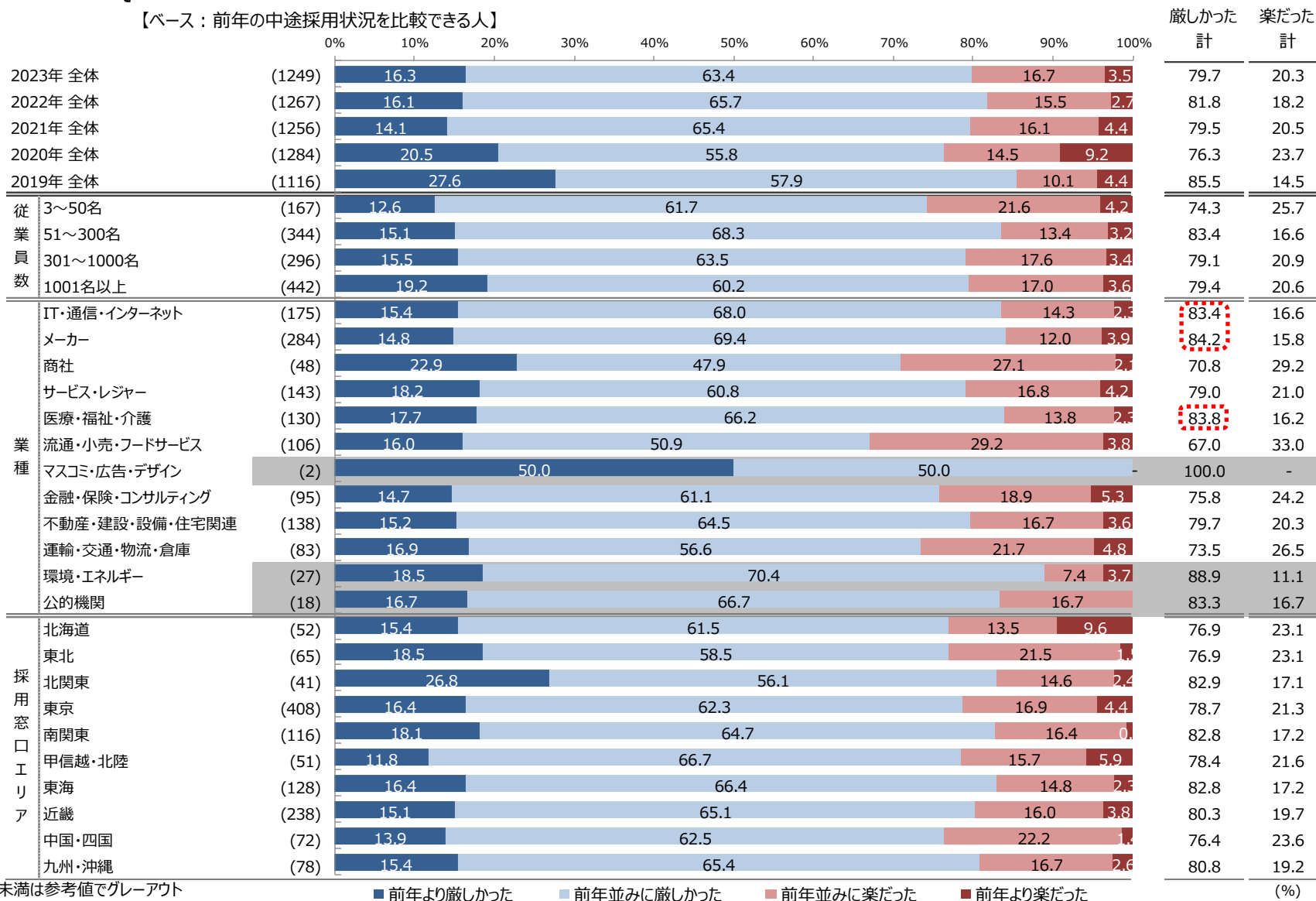
2023年の中途採用の印象

2023年の中途採用の印象 (Q19)

- 2023年の中途採用の印象は「厳しかった計」が79.7%（前年比：2.1pt減）、「楽だった計」が20.3%（前年比：2.1pt増）となった。
- 業種別では『IT・通信・インターネット』『メーカー』『医療・福祉・介護』で「厳しかった計」が他の業種に比べて高い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）の中途採用の印象は、前年（2022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：前年の中途採用状況を比較できる人】



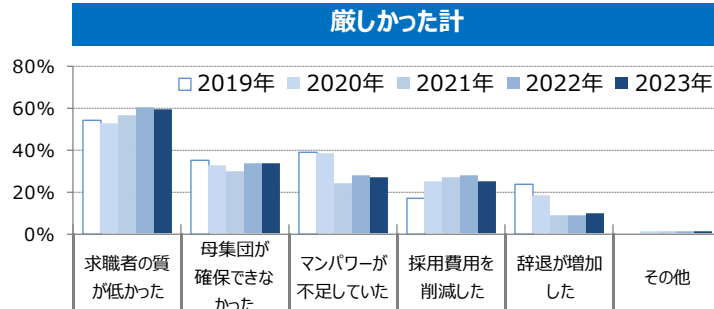
※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

中途採用活動の印象-その理由 (Q20/Q21)

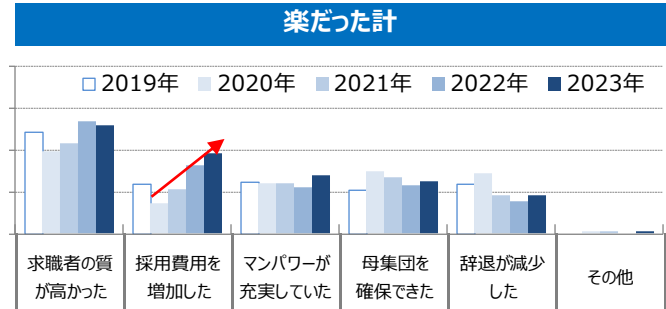
- 中途採用活動が厳しかった理由としては「求職者の質が低かった」が59.3%（前年比：0.9pt減）。一方、中途採用活動が楽だった理由としては「求職者の質が高かった」が51.4%（前年比：2.3pt減）。楽だった理由の中の「採用費用を増加した」は20年から上昇傾向にあり、今回は37.9%となっている。採用費用の増額が円滑な採用活動に繋がっている実感が採用担当者に持たれている模様。

Q.直近1年間（2023年）において、お勤めの会社の中途採用活動は【前年より厳しかったor楽だった】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】



従業員数	厳しかった計					
	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	
2023年 厳しかった計 (996)	59.3	33.5	27.2	24.9	9.5	0.6
2022年 厳しかった計 (1036)	60.2	33.9	28.3	27.7	8.9	0.5
2021年 厳しかった計 (999)	57.1	29.6	23.6	26.8	8.7	1.1
2020年 厳しかった計 (980)	52.7	32.9	38.0	25.1	18.1	0.9
2019年 厳しかった計 (954)	54.3	35.4	38.7	17.3	24.0	-
3~50名 (124)	54.0	23.4	25.0	21.0	4.0	-
51~300名 (287)	58.9	30.0	27.5	22.0	11.5	0.3
301~1000名 (234)	63.2	35.0	26.9	26.9	7.7	-
1001名以上 (351)	59.0	39.0	27.9	27.4	11.1	1.4
業種						
IT・通信・インターネット (146)	56.8	37.7	31.5	22.6	13.0	2.7
メーカー (239)	63.6	34.7	33.5	27.6	7.9	-
商社 (34)	64.7	20.6	26.5	23.5	5.9	-
サービス・レジャー (113)	50.4	41.6	27.4	21.2	7.1	-
医療・福祉・介護 (109)	57.8	26.6	33.0	30.3	9.2	-
流通・小売・フードサービス (71)	56.3	29.6	16.9	22.5	9.9	-
マスコミ・広告・デザイン (2)	50.0	50.0	-	-	50.0	-
金融・保険・コンサルティング (72)	62.5	31.9	22.2	22.2	9.7	1.4
不動産・建設・設備・住宅関連 (110)	73.6	32.7	20.0	20.9	10.9	-
運輸・交通・物流・倉庫 (61)	42.6	32.8	14.8	34.4	9.8	-
環境・エネルギー (24)	54.2	25.0	12.5	25.0	8.3	4.2
公的機関 (15)	53.3	40.0	40.0	13.3	13.3	-
採用窓口エリア						
北海道 (40)	55.0	30.0	20.0	17.5	7.5	-
東北 (50)	68.0	30.0	12.0	30.0	2.0	2.0
北関東 (34)	52.9	38.2	38.2	32.4	14.7	-
東京 (321)	59.5	35.2	27.1	24.9	12.5	1.2
南関東 (96)	56.3	30.2	25.0	27.1	4.2	-
甲信越・北陸 (40)	60.0	37.5	20.0	20.0	15.0	-
東海 (106)	51.9	32.1	31.1	19.8	11.3	-
近畿 (191)	61.3	36.6	32.5	24.6	8.4	0.5
中国・四国 (55)	50.9	32.7	30.9	36.4	7.3	-
九州・沖縄 (63)	76.2	23.8	20.6	20.6	6.3	-



従業員数	楽だった計					
	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	
2023年 楽だった計 (253)	51.4	37.9	27.7	25.3	18.2	0.4
2022年 楽だった計 (231)	53.7	32.5	22.1	22.9	15.2	-
2021年 楽だった計 (257)	43.6	21.0	24.1	27.2	17.9	0.4
2020年 楽だった計 (304)	39.5	14.5	23.7	29.9	28.6	1.0
2019年 楽だった計 (162)	48.1	23.5	24.7	20.4	23.5	-
50名以下 (43)	34.9	23.3	23.3	25.6	11.6	2.3
51~300名 (57)	47.4	35.1	26.3	17.5	33.3	-
301~1000名 (62)	41.9	46.8	33.9	16.1	12.9	-
1001名以上 (91)	68.1	40.7	26.4	36.3	15.4	-
業種						
IT・通信・インターネット (29)	51.7	44.8	31.0	37.9	17.2	-
メーカー (45)	62.2	48.9	26.7	17.8	22.2	-
商社 (14)	35.7	64.3	28.6	28.6	-	-
サービス・レジャー (30)	53.3	33.3	26.7	36.7	10.0	-
医療・福祉・介護 (21)	42.9	19.0	33.3	-	19.0	4.8
流通・小売・フードサービス (35)	48.6	28.6	25.7	22.9	22.9	-
マスコミ・広告・デザイン (0)	-	-	-	-	-	-
金融・保険・コンサルティング (23)	60.9	26.1	13.0	26.1	8.7	-
不動産・建設・設備・住宅関連 (28)	42.9	39.3	28.6	17.9	21.4	-
運輸・交通・物流・倉庫 (22)	50.0	40.9	31.8	40.9	36.4	-
環境・エネルギー (3)	66.7	33.3	66.7	33.3	-	-
公的機関 (3)	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-
採用窓口エリア						
北海道 (12)	50.0	41.7	25.0	16.7	8.3	-
東北 (15)	53.3	20.0	6.7	33.3	26.7	-
北関東 (7)	85.7	14.3	14.3	14.3	14.3	-
東京 (87)	51.7	43.7	31.0	33.3	17.2	-
南関東 (20)	50.0	50.0	35.0	10.0	10.0	-
甲信越・北陸 (11)	36.4	45.5	18.2	18.2	9.1	-
東海 (22)	36.4	27.3	31.8	22.7	31.8	-
近畿 (47)	55.3	36.2	29.8	31.9	27.7	2.1
中国・四国 (17)	58.8	41.2	35.3	11.8	-	-
九州・沖縄 (15)	46.7	26.7	13.3	6.7	13.3	-

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト ※2023年 厳しかった計 で降順ソート

※2023年 楽だった計 で降順ソート

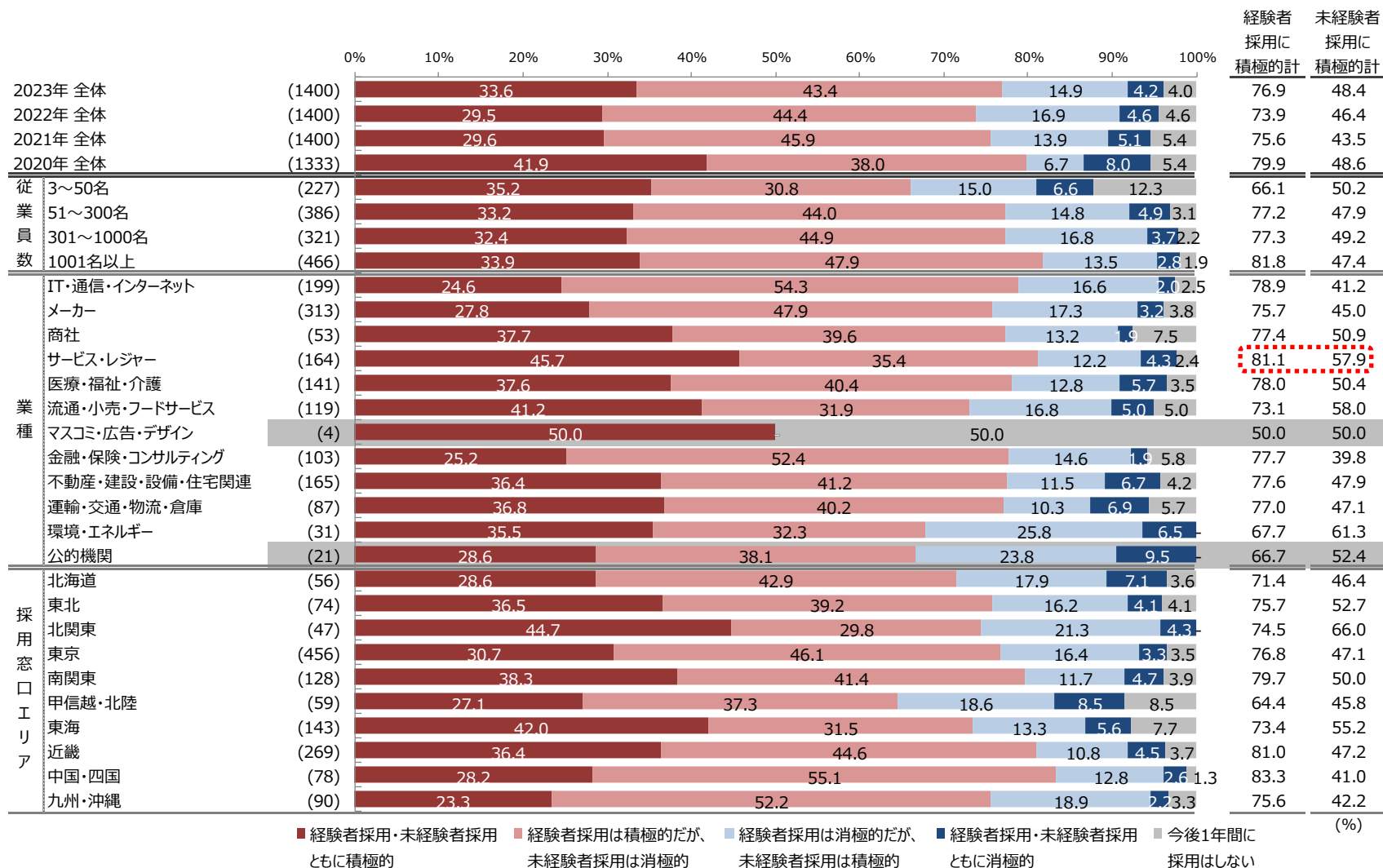
今後2024年の中途採用の見通し

今後の中途採用の見通し (Q43)

- 2024年の中途採用の見通しとしては、「経験者採用に積極的計」が76.9%（前年比：3.0pt増）、「未経験者採用に積極的計」が48.4%（前年比：2.0pt増）。経験者採用・未経験者採用共に積極的が前年を上回り、今後も活発な中途採用活動が続く見通し。
- 業種別では特に『サービス・レジャー』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（2024年）における中途採用の見通しとして、あてはまるものをお選びください。

※未経験者とは、前職の業種と職種両方が異なる求職者を指します



■ 経験者採用・未経験者採用ともに積極的 ■ 経験者採用は積極的だが、未経験者採用は消極的 ■ 経験者採用は消極的だが、未経験者採用は積極的 ■ 経験者採用・未経験者採用ともに消極的 ■ 今後1年間に採用はしない (%)

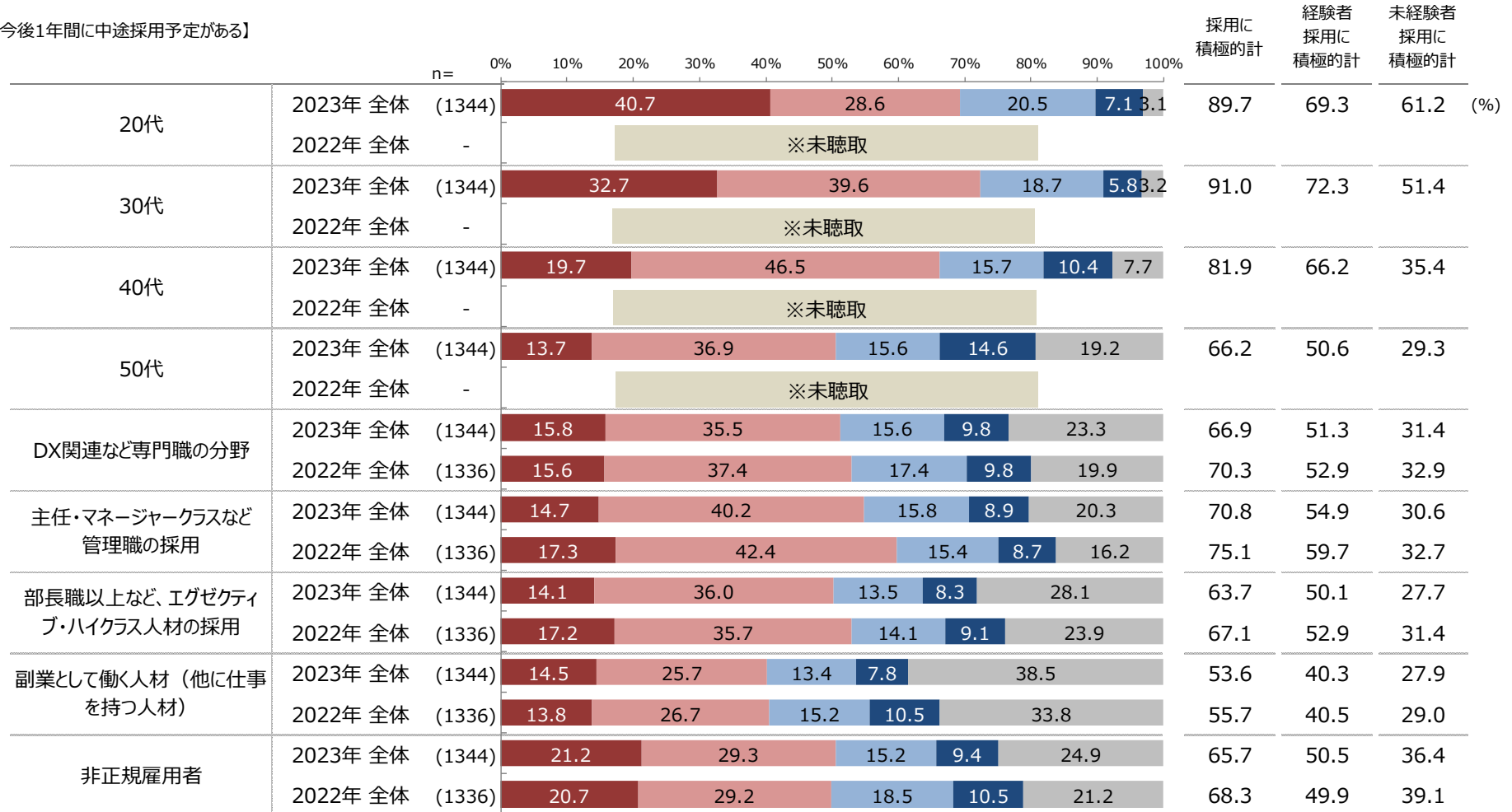
※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

今後の中途採用の見通し（Q43:人材属性別）

- 属性別の今後の見通しでは、『20代』『30代』『40代』にて「採用に積極的計」が8割を超えた。
- ただし、年代別以外の専門職、管理職、ハイクラス人材、副業人材、非正規雇用いずれも昨年比で「採用に積極的計」が減少している。特別なスキル・能力がある人材よりも、現場で活躍できるだけの能力がある人材を採用したいという意向がうかがえる。

Q.お勤めの会社の今後1年間（2024年）における中途採用の見通しとして、それぞれあてはまるものをお選びください。
※未経験者とは、前職の業種と職種の両方が異なる求職者を指します

【ベース：今後1年間に中途採用予定がある】



- 経験者採用・未経験者採用ともに積極的
- 経験者採用は積極的だが、未経験者採用は消極的
- 経験者採用は消極的だが、未経験者採用は積極的
- 経験者採用・未経験者採用ともに消極的
- 今後1年間に採用はしない

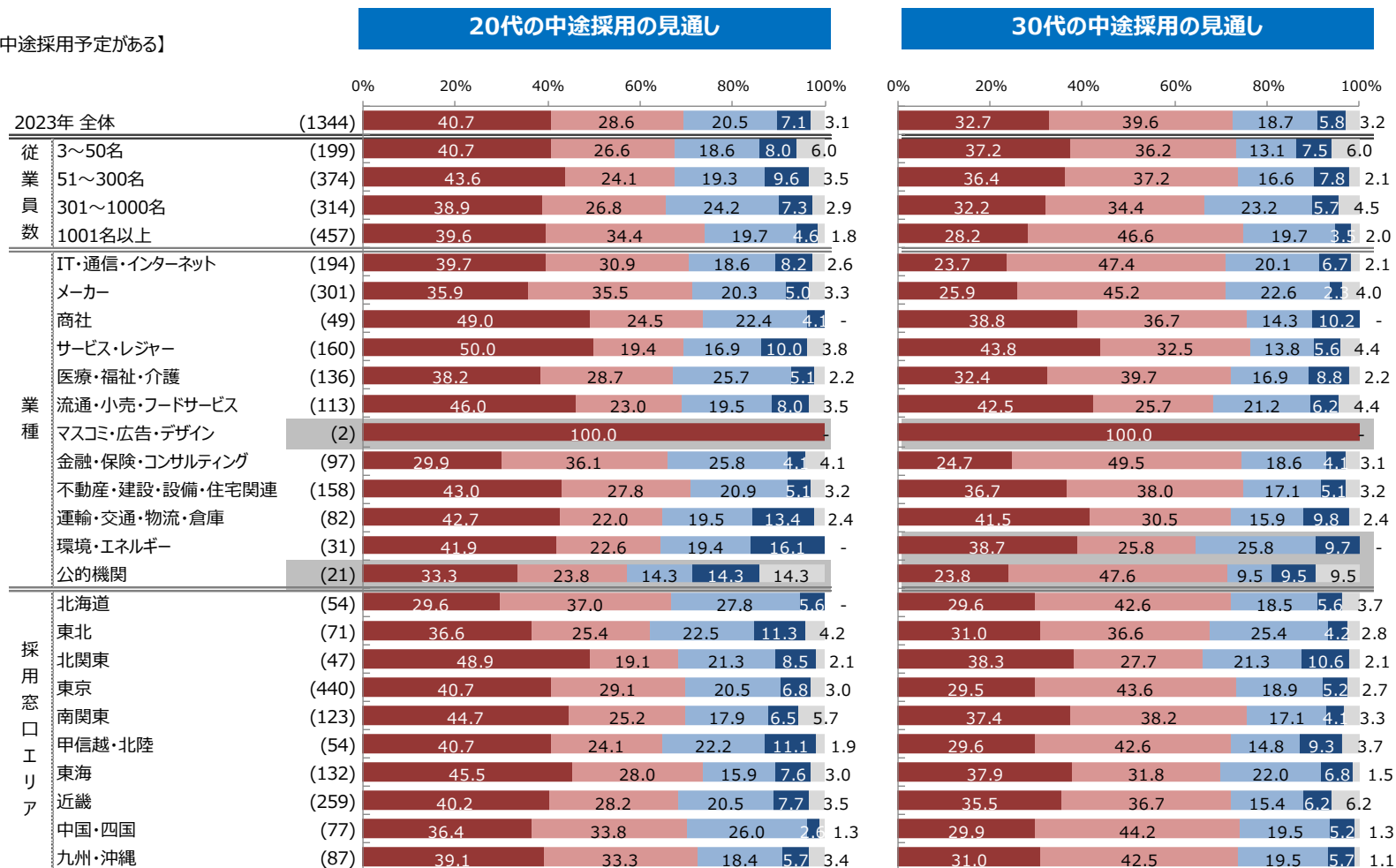
今後の中途採用の見通し（Q43:人材属性別）

● 『20代』『30代』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、従業員数別・業種別でも概ね同様の傾向にある。

Q.お勤めの会社の今後1年間（2024年）における中途採用の見通しとして、それぞれあてはまるものをお選びください。

※未経験者とは、前職の業種と職種が異なる求職者を指します

【ベース：今後1年間に中途採用予定がある】



■ 経験者採用・未経験者採用ともに積極的
 ■ 経験者採用は積極的だが、未経験者採用は消極的
 ■ 経験者採用は消極的だが、未経験者採用は積極的
 ■ 経験者採用・未経験者採用ともに消極的
 ■ 今後1年間に採用はしない

※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

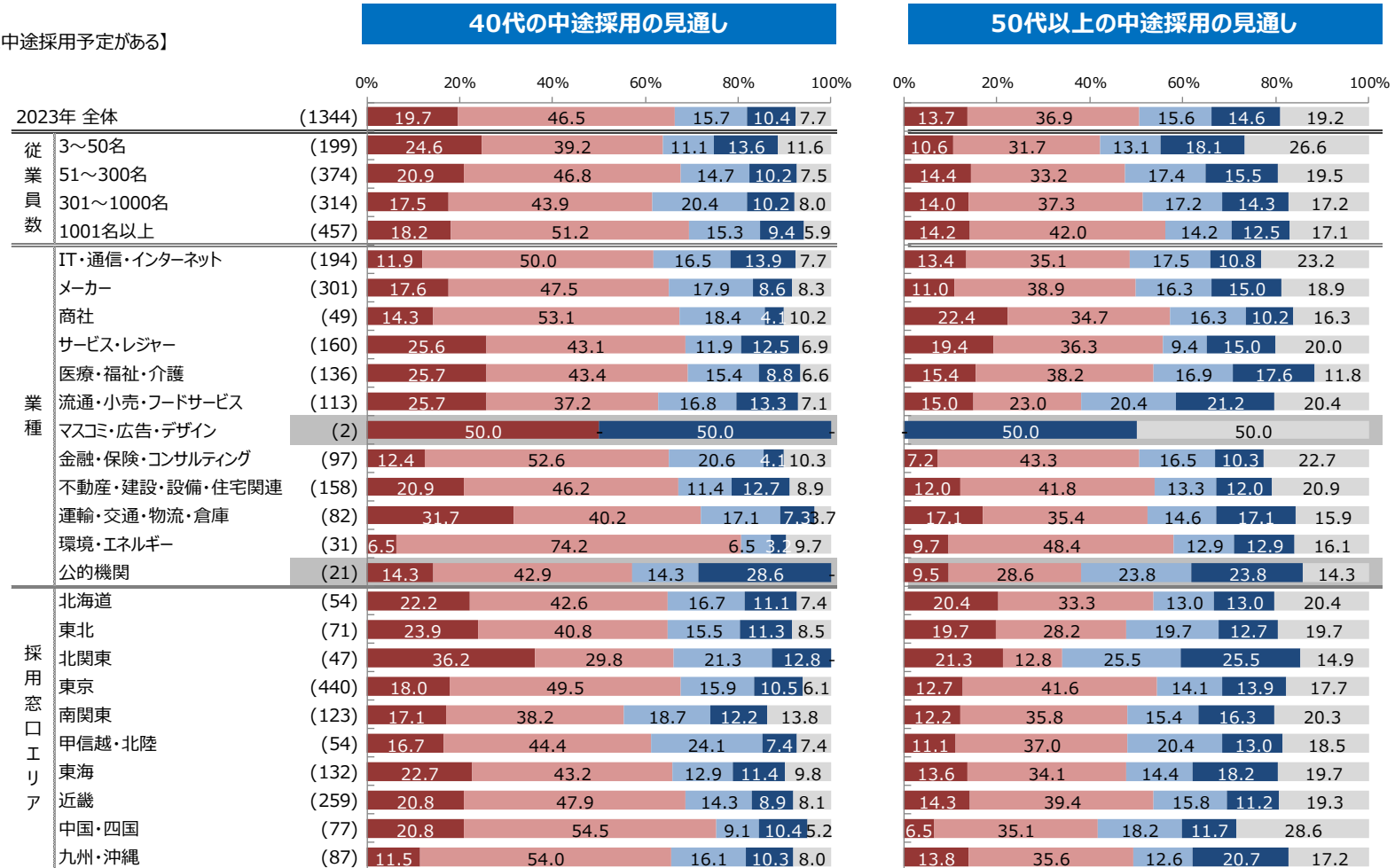
今後の中途採用の見通し（Q43:人材属性別）

- 『50代』は、従業員数が多い企業ほど採用に積極的な傾向がみられる。
- 業種別にみると、『40代』『50代』ともに「環境・エネルギー」で経験者採用が他の業種よりも高い。

Q.お勤めの会社の今後1年間（2024年）における中途採用の見通しとして、それぞれあてはまるものをお選びください。

※未経験者とは、前職の業種と職種両方が異なる求職者を指します

【ベース：今後1年間に中途採用予定がある】



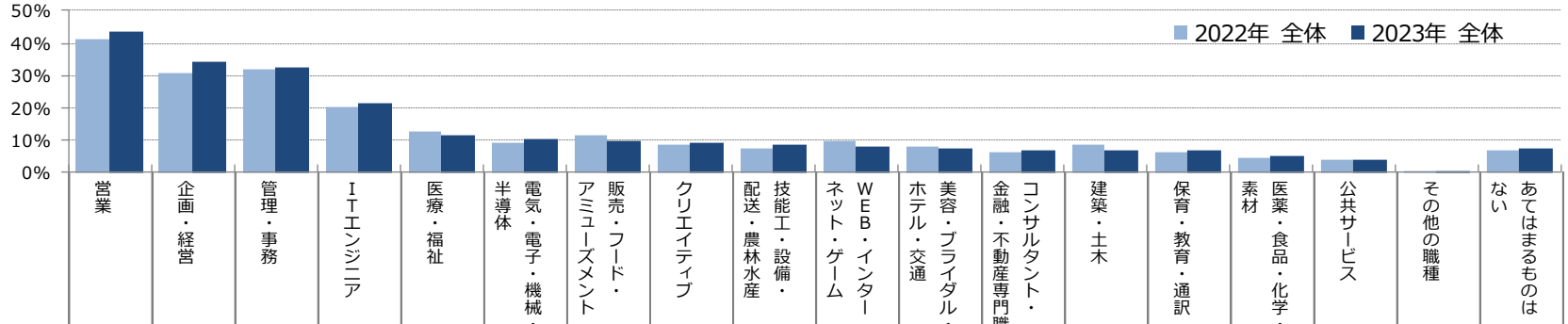
- 経験者採用・未経験者採用ともに積極的
- 経験者採用は積極的だが、未経験者採用は消極的
- 経験者採用は消極的だが、未経験者採用は積極的
- 経験者採用・未経験者採用ともに消極的
- 今後1年間に採用はしない

※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

今後2024年以降に自社の成長戦略を担う人材として採用予定の職種 (Q52)

- 今後自社の成長戦略を担う人材として採用したい職種は「営業」が43.3%（前年比：2.1pt増）で最も高く、「企画・経営」「管理・事務」が続き、いずれも前年比で増加。
- 従業員数別では、従業員数が多いほど、上位4職種の採用予定は高く、特に「企画・経営」「ITエンジニア」は全体より10pt以上高い。

Q. ICT・IoTやAI、ビッグデータを用いた技術革新により、単純労働の自動化が進むなど、ビジネスモデルが変化してきておりますが、今後2024年以降に自社の成長戦略を担えると思う人材として採用予定の職種をいくつかお選びください。



	従業員数	営業	企画・経営	管理・事務	ITエンジニア	医療・福祉	半導体	電気・電子・機械	アミューズメント	販売・フード	クリエイティブ	配送・農林水産	技能工・設備	ネット・ゲーム	WEB・インター	ホテル・交通	美容・ブライダル	金融・不動産専門職	コンサルタント	建築・土木	保育・教育・通訳	素材	医薬・食品・化学	公共サービス	その他の職種	ない	あてはまるものは
2023年 全体	(1400)	43.3	33.9	32.6	21.4	11.6	10.2	9.7	8.9	8.4	8.1	7.3	7.0	7.0	6.9	4.9	3.9	0.4	7.6	(%)							
2022年 全体	(1400)	41.2	30.7	31.7	20.4	12.7	9.1	11.7	8.6	7.2	9.5	7.8	6.3	8.4	6.3	4.7	3.6	0.1	7.0								
従業員数	3~50名	(227)	31.3	13.7	22.0	10.6	9.3	4.0	7.9	4.4	7.5	5.3	4.8	4.0	9.7	5.3	1.3	2.2	-	17.6							
	51~300名	(386)	43.8	30.6	29.3	15.0	12.2	9.6	10.1	7.3	10.6	6.5	7.5	5.7	6.2	6.5	5.4	3.4	1.0	7.0							
	301~1000名	(321)	43.6	35.2	34.6	21.8	13.4	10.6	12.5	9.0	6.9	8.7	8.1	6.2	6.5	7.8	6.2	3.1	0.3	5.9							
	1001名以上	(466)	48.5	45.7	39.1	31.5	10.9	13.5	8.4	12.4	8.2	10.5	7.7	10.1	6.7	7.3	5.4	5.8	0.2	4.3							
業種	IT・通信・インターネット	(199)	37.2	31.2	28.1	54.3	5.5	7.5	8.0	17.6	5.0	18.6	9.0	12.1	4.5	6.5	5.0	5.5	-	8.0							
	メーカー	(313)	46.0	38.0	37.7	23.3	5.4	26.5	8.0	11.8	12.8	7.3	7.0	4.5	3.5	5.1	10.2	3.5	-	5.1							
	商社	(53)	71.7	45.3	39.6	20.8	5.7	3.8	5.7	7.5	5.7	7.5	3.8	5.7	7.5	7.5	1.9	3.8	-	5.7							
	サービス・レジャー	(164)	39.0	28.0	30.5	19.5	5.5	4.9	8.5	7.3	6.1	6.7	9.8	3.0	3.0	10.4	3.7	4.9	3.0	11.6							
	医療・福祉・介護	(141)	19.1	26.2	27.7	9.9	63.8	4.3	9.2	5.0	2.1	5.0	8.5	7.1	5.0	15.6	6.4	3.5	-	8.5							
	流通・小売・フードサービス	(119)	58.0	28.6	22.7	6.7	5.0	4.2	30.3	4.2	4.2	4.2	2.5	0.8	2.5	3.4	2.5	3.4	-	7.6							
	マスコミ・広告・デザイン	(4)	-	25.0	25.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.0						
	金融・保険・コンサルティング	(103)	57.3	45.6	40.8	18.4	10.7	1.0	5.8	5.8	1.0	4.9	6.8	18.4	2.9	3.9	1.9	1.9	-	5.8							
	不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	48.5	31.5	31.5	12.7	6.1	7.9	7.9	4.8	11.5	8.5	6.1	8.5	29.7	4.2	0.6	1.8	-	4.2							
	運輸・交通・物流・倉庫	(87)	36.8	31.0	34.5	9.2	3.4	5.7	8.0	8.0	23.0	6.9	10.3	5.7	4.6	5.7	4.6	2.3	1.1	13.8							
	環境・エネルギー	(31)	45.2	64.5	41.9	6.5	3.2	9.7	-	-	16.1	-	3.2	-	6.5	3.2	3.2	9.7	-	6.5							
公的機関	(21)	23.8	28.6	33.3	14.3	4.8	9.5	14.3	9.5	9.5	9.5	9.5	14.3	4.8	14.3	-	19.0	-	14.3								
採用窓口エリア	北海道	(56)	30.4	25.0	39.3	16.1	8.9	10.7	12.5	8.9	5.4	5.4	16.1	7.1	8.9	5.4	7.1	7.1	-	8.9							
	東北	(74)	28.4	28.4	25.7	12.2	16.2	12.2	17.6	6.8	10.8	6.8	12.2	6.8	5.4	8.1	1.4	2.7	-	8.1							
	北関東	(47)	38.3	21.3	34.0	14.9	19.1	14.9	10.6	8.5	14.9	8.5	10.6	8.5	19.1	8.5	8.5	10.6	-	2.1							
	東京	(456)	50.9	41.0	35.5	28.1	7.5	7.7	7.7	11.2	6.1	9.9	6.8	8.8	6.1	6.8	5.0	3.9	0.4	6.8							
	南関東	(128)	36.7	28.9	31.3	15.6	15.6	14.1	10.2	7.8	10.9	8.6	6.3	6.3	8.6	8.6	5.5	2.3	0.8	10.9							
	甲信越・北陸	(59)	33.9	28.8	15.3	20.3	15.3	10.2	8.5	13.6	11.9	5.1	6.8	6.8	10.2	5.1	5.1	3.4	-	13.6							
	東海	(143)	42.0	29.4	32.2	20.3	9.8	9.8	9.1	7.0	8.4	7.0	5.6	7.0	7.7	4.9	4.2	2.8	-	8.4							
	近畿	(269)	44.6	34.6	32.7	21.6	12.6	11.9	12.6	8.2	8.2	8.6	6.3	6.3	5.9	7.1	5.6	3.7	-	8.6							
	中国・四国	(78)	50.0	33.3	34.6	16.7	14.1	9.0	9.0	7.7	10.3	7.7	6.4	5.1	6.4	7.7	3.8	5.1	1.3	2.6							
九州・沖縄	(90)	35.6	31.1	30.0	15.6	15.6	10.0	4.4	4.4	4.4	4.4	6.7	2.2	3.3	6.7	3.3	3.3	2.2	4.4								

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

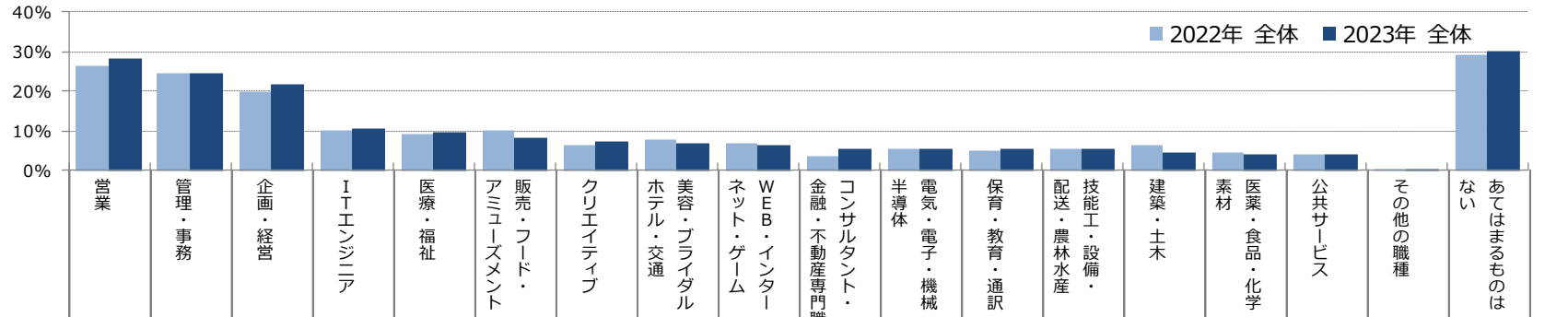
※2023年全体で降順ソート

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

今後ビジネスモデルの変化が進むことで、新規採用を抑制することになると思う職種 (Q52)

- 新規採用を抑制することになると思う職種は「営業」が最も高く28.3%（前年比：2.0pt増）。次いで「管理・事務」「企画・経営」が挙がり、上位項目は前年と同様。
- 「あてはまるものはない」は30.4%に留まり、ビジネスモデルの変化によりいずれかの職種で採用抑制を見込んでいる企業が多い。

Q. ICT・IoTやAI、ビッグデータを用いた技術革新により、単純労働の自動化が進むなど、ビジネスモデルが変化してきておりますが、今後ビジネスモデルの変化が進むことで、新規採用を抑制することになると思う職種をいくつかもお選びください。



	従業員数	営業	管理・事務	企画・経営	ITエンジニア	医療・福祉	販売・フード・アミューズメント	クリエイティブ	ホテル・交通	美容・ブライダル・ネット・ゲーム	WEB・インター	金融・不動産専門職	コンサルタント・半導体	電気・電子・機械	保育・教育・通訳	配送・農林水産	技能工・設備	建築・土木	素材	医薬・食品・化学	公共サービス	その他の職種	ない	あてはまるものはない
2023年 全体	(1400)	28.3	24.5	21.6	10.6	9.7	8.1	7.2	6.7	6.4	5.6	5.4	5.4	5.3	4.5	4.2	3.9	0.1	30.4					
2022年 全体	(1400)	26.3	24.8	19.9	10.2	9.2	10.2	6.3	7.9	6.9	3.8	5.4	5.0	5.3	6.2	4.4	4.1	0.1	29.1					
従業員数	3~50名	(227)	17.2	15.4	13.7	4.4	6.2	5.3	2.2	4.0	3.1	3.5	2.6	3.5	3.1	4.8	1.8	1.8	-	46.7				
	51~300名	(386)	26.7	24.4	18.9	8.0	9.6	8.5	5.4	8.3	3.9	4.7	5.2	5.2	5.2	3.1	4.7	3.6	0.3	33.9				
	301~1000名	(321)	30.2	22.4	23.4	12.5	11.5	7.2	10.0	6.5	7.8	4.0	3.4	5.3	4.7	5.6	3.7	4.4	-	29.0				
	1001名以上	(466)	33.7	30.5	26.6	14.6	10.3	9.9	9.2	6.9	9.0	8.6	8.4	6.4	6.9	4.7	5.4	4.7	0.2	20.4				
	業種	IT・通信・インターネット	(199)	25.1	21.1	16.6	23.1	6.5	9.0	11.1	6.5	10.1	5.5	2.5	4.5	3.5	2.0	4.5	4.0	0.5	31.7			
メーカー		(313)	31.3	29.7	22.4	11.5	6.4	6.7	8.3	7.3	6.1	5.4	11.5	6.1	8.6	4.8	6.1	3.5	-	25.9				
商社		(53)	43.4	34.0	30.2	7.5	3.8	5.7	7.5	3.8	5.7	5.7	1.9	5.7	1.9	1.9	3.8	5.7	-	32.1				
サービス・レジャー		(164)	23.2	20.7	22.0	9.1	3.7	7.9	3.0	4.9	4.3	4.9	4.3	4.9	2.4	3.0	3.0	4.3	0.6	42.7				
医療・福祉・介護		(141)	11.3	22.7	16.3	5.7	43.3	11.3	7.8	10.6	6.4	5.7	5.7	9.2	3.5	5.7	8.5	3.5	-	28.4				
流通・小売・フードサービス		(119)	39.5	27.7	19.3	9.2	5.0	18.5	4.2	3.4	5.0	3.4	3.4	4.2	4.2	0.8	2.5	3.4	-	28.6				
マスコミ・広告・デザイン		(4)	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0			
金融・保険・コンサルティング		(103)	34.0	20.4	25.2	11.7	4.9	2.9	7.8	5.8	8.7	11.7	-	2.9	1.0	2.9	1.9	4.9	-	27.2				
不動産・建設・設備・住宅関連		(165)	31.5	21.8	22.4	5.5	8.5	5.5	4.2	6.7	5.5	7.9	4.2	6.7	4.8	12.1	1.8	2.4	-	27.3				
運輸・交通・物流・倉庫		(87)	24.1	21.8	26.4	4.6	5.7	5.7	10.3	10.3	5.7	1.1	4.6	3.4	10.3	2.3	2.3	4.6	-	35.6				
環境・エネルギー		(31)	41.9	25.8	35.5	9.7	6.5	3.2	6.5	3.2	3.2	6.5	6.5	-	9.7	6.5	3.2	6.5	-	19.4				
公的機関		(21)	14.3	33.3	19.0	4.8	9.5	14.3	9.5	9.5	4.8	-	9.5	4.8	19.0	9.5	4.8	4.8	-	33.3				
採用窓口エリア	北海道	(56)	23.2	26.8	21.4	10.7	14.3	10.7	8.9	8.9	7.1	10.7	5.4	5.4	3.6	3.6	7.1	7.1	-	23.2				
	東北	(74)	24.3	31.1	24.3	6.8	9.5	12.2	9.5	9.5	6.8	6.8	5.4	6.8	4.1	4.1	4.1	2.7	1.4	21.6				
	北関東	(47)	21.3	17.0	21.3	10.6	8.5	12.8	12.8	8.5	6.4	8.5	12.8	6.4	10.6	10.6	6.4	6.4	-	29.8				
	東京	(456)	33.1	25.0	25.7	12.9	8.1	7.2	7.5	7.0	8.1	6.1	4.2	5.3	4.8	4.4	4.4	4.6	-	31.1				
	南関東	(128)	25.0	21.9	20.3	9.4	12.5	7.8	4.7	3.9	5.5	5.5	6.3	7.0	4.7	3.1	2.3	3.9	-	32.0				
	甲信越・北陸	(59)	23.7	18.6	15.3	3.4	8.5	1.7	5.1	8.5	1.7	6.8	10.2	1.7	8.5	8.5	3.4	5.1	-	40.7				
	東海	(143)	28.7	23.8	15.4	5.6	8.4	7.7	3.5	5.6	2.8	4.2	3.5	4.9	4.2	5.6	3.5	3.5	-	32.2				
	近畿	(269)	26.4	24.5	21.2	11.9	10.0	9.7	9.7	5.6	8.6	5.6	6.3	5.9	5.9	3.7	5.9	3.0	-	32.3				
	中国・四国	(78)	32.1	26.9	17.9	11.5	10.3	3.8	6.4	7.7	3.8	2.6	5.1	5.1	5.1	1.3	1.3	1.3	-	20.5				
	九州・沖縄	(90)	23.3	25.6	20.0	12.2	13.3	10.0	4.4	7.8	2.2	2.2	4.4	3.3	5.6	5.6	2.2	2.2	1.1	28.9				

※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

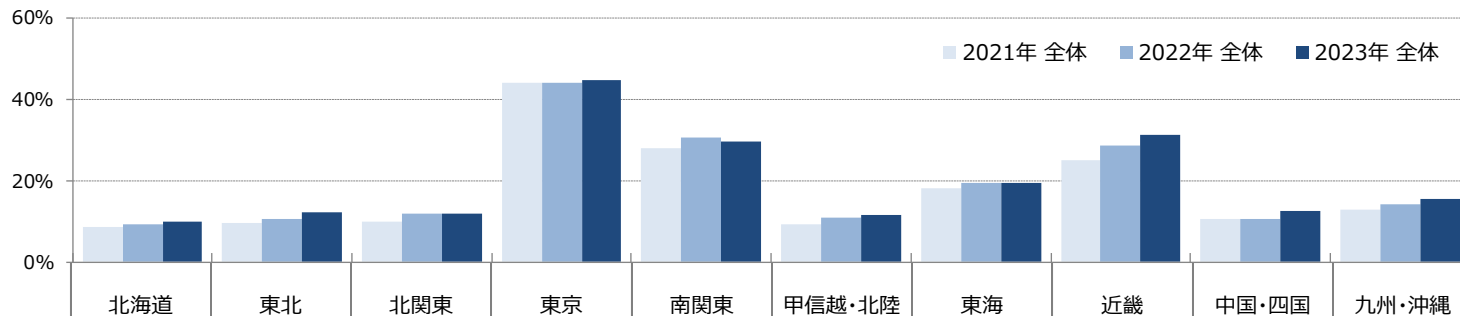
※2023年全体で降順ソート

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

今後、中途社員の募集を検討しているエリア（Q4）

- 今後2024年に中途社員の募集を検討しているエリアとしては、「東京」44.7%（前年比：0.8pt増）が最も高く、「近畿」31.1%（前年比：2.4pt増）、「南関東」29.6%（前年比：0.8pt減）と続く。
- 業種別では『IT・通信・インターネット』『東京』『商社』で「近畿」が全体より10pt以上高い。

Q.あなたのお勤めの会社において、今後（2024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）をお選びください。



		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		
2023年 全体	(1400)	10.0	12.2	11.9	44.7	29.6	11.5	19.5	31.1	12.4	15.5		
2022年 全体	(1400)	9.3	10.4	12.0	43.9	30.4	10.9	19.4	28.7	10.4	14.1		
2021年 全体	(1400)	8.6	9.6	9.7	44.0	28.0	9.4	18.0	24.9	10.5	12.7		
従業員数	3~50名	(227)	5.3	6.6	7.5	24.7	15.4	8.4	11.5	21.1	7.0	9.3	
	51~300名	(386)	8.5	9.3	9.3	36.8	22.5	8.5	13.7	27.7	10.4	11.1	
	301~1000名	(321)	6.9	11.2	10.0	47.7	33.6	10.3	19.3	34.3	12.1	16.5	
	1001名以上	(466)	15.7	18.0	17.4	59.0	39.7	16.3	28.3	36.5	17.0	21.5	
業種	IT・通信・インターネット	(199)	16.1	16.1	10.6	64.8	39.2	11.6	19.6	28.6	12.6	18.1	
	メーカー	(313)	5.8	15.0	12.8	47.6	30.0	12.1	23.6	38.0	11.5	14.7	
	商社	(53)	11.3	15.1	11.3	47.2	26.4	17.0	26.4	54.7	13.2	17.0	
	サービス・レジャー	(164)	7.9	7.3	9.8	41.5	26.2	14.6	23.2	27.4	11.0	14.0	
	医療・福祉・介護	(141)	6.4	8.5	12.8	18.4	19.1	8.5	10.6	30.5	9.2	16.3	
	流通・小売・フードサービス	(119)	7.6	8.4	10.9	37.8	26.1	6.7	12.6	26.1	12.6	14.3	
	マスコミ・広告・デザイン	(4)	-	-	-	75.0	25.0	-	-	25.0	-	-	
	金融・保険・コンサルティング	(103)	15.5	17.5	12.6	59.2	34.0	11.7	21.4	27.2	17.5	18.4	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	13.9	8.5	13.3	40.0	28.5	13.3	15.8	25.5	12.7	15.8	
	運輸・交通・物流・倉庫	(87)	12.6	12.6	10.3	34.5	31.0	9.2	20.7	32.2	14.9	13.8	
	環境・エネルギー	(31)	3.2	12.9	6.5	41.9	35.5	12.9	25.8	29.0	16.1	9.7	
	公的機関	(21)	9.5	14.3	28.6	52.4	33.3	4.8	19.0	14.3	14.3	14.3	
	採用窓口エリア	北海道	(56)	92.9	12.5	7.1	8.9	5.4	7.1	7.1	8.9	5.4	8.9
		東北	(74)	16.2	79.7	10.8	13.5	14.9	9.5	6.8	12.2	10.8	10.8
北関東		(47)	2.1	10.6	95.7	12.8	25.5	-	-	2.1	-	2.1	
東京		(456)	10.5	10.7	12.9	92.8	43.2	10.3	14.0	21.7	7.7	13.2	
南関東		(128)	3.9	10.2	17.2	48.4	91.4	7.8	6.3	10.2	3.9	4.7	
甲信越・北陸		(59)	5.1	6.8	5.1	15.3	10.2	94.9	11.9	8.5	6.8	6.8	
東海		(143)	1.4	5.6	2.8	19.6	14.7	11.2	95.1	17.5	5.6	4.9	
近畿		(269)	4.1	7.4	4.8	23.8	13.8	5.6	15.2	95.2	8.9	11.9	
中国・四国		(78)	1.3	2.6	3.8	15.4	5.1	1.3	2.6	16.7	97.4	10.3	
九州・沖縄		(90)	5.6	4.4	5.6	7.8	7.8	5.6	6.7	10.0	12.2	95.6	

※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

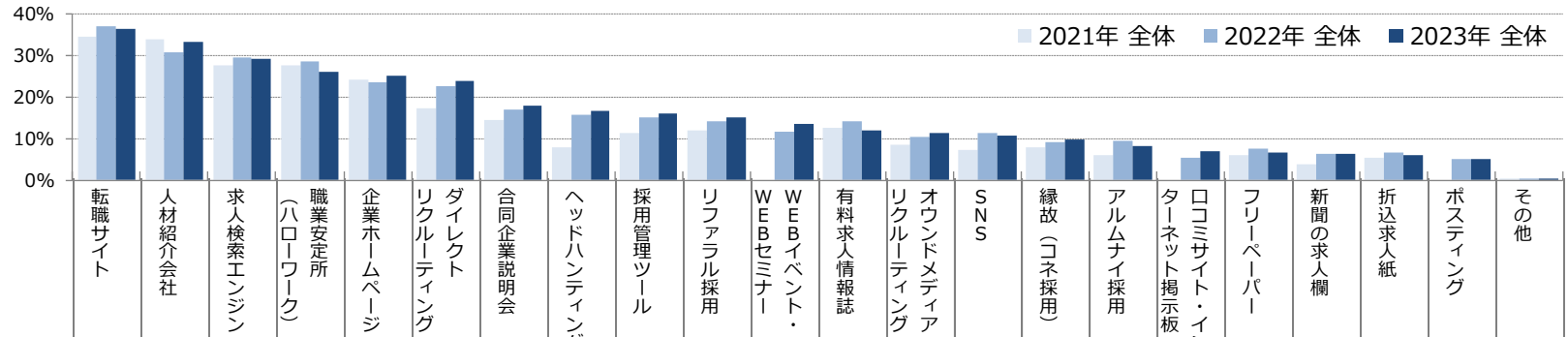
■ : 2023年 全体より+10pt以上 ■ : 2023年 全体より-10pt以下 (%)

利用した転職サービス・手法

利用サービスのうち、面接を設定した人が出たサービス (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」が最多で、次いで「人材紹介会社」「求人検索エンジン」となった。
- 大まかな傾向は応募者が出たサービスと変わりない。

Q.お勤めの会社で直近1年間（2023年1月～2023年12月）の正社員の中途社員募集において、利用したサービスのうち面接を設定した人が出たサービス・手法をお答えください。



	2023年 全体	2022年 全体	2021年 全体	3～50名	51～300名	301～1000名	1001名以上
2023年 全体 (1400)	36.4	33.2	29.1	26.0	25.1	23.8	18.0
2022年 全体 (1400)	37.1	30.8	29.3	28.6	23.6	22.6	16.9
2021年 全体 (1400)	34.3	33.9	27.6	27.4	24.1	17.1	14.4
従業員数							
3～50名 (227)	18.9	12.8	14.1	30.8	7.5	4.8	4.0
51～300名 (386)	38.3	32.9	30.6	32.9	22.0	20.2	15.3
301～1000名 (321)	38.3	34.3	31.2	24.0	23.7	27.1	19.3
1001名以上 (466)	41.8	42.7	33.7	19.3	37.1	33.7	26.2
業種							
IT・通信・インターネット	38.2	43.7	25.1	14.1	27.6	30.2	17.6
メーカー	39.0	38.3	28.1	26.8	24.9	27.5	21.7
商社	37.7	45.3	30.2	22.6	26.4	26.4	15.1
サービス・レジャー	32.9	31.7	26.2	20.7	20.7	22.6	13.4
医療・福祉・介護	31.2	31.2	33.3	40.4	29.1	20.6	22.7
流通・小売・フードサービス	37.0	23.5	31.1	32.8	17.6	16.8	14.3
マスコミ・広告・デザイン	25.0	25.0	-	75.0	50.0	-	-
金融・保険・コンサルティング	40.8	29.1	31.1	14.6	29.1	20.4	17.5
不動産・建設・設備・住宅関連	33.3	32.1	26.7	23.6	22.4	20.6	19.4
運輸・交通・物流・倉庫	40.2	18.4	36.8	39.1	28.7	21.8	16.1
環境・エネルギー	32.3	22.6	35.5	32.3	25.8	29.0	12.9
公的機関	28.6	14.3	33.3	42.9	28.6	19.0	9.5
採用窓口エリア							
北海道	32.1	25.0	30.4	17.9	23.2	17.9	19.6
東北	23.0	24.3	24.3	27.0	20.3	20.3	21.6
北関東	29.8	27.7	29.8	44.7	19.1	12.8	14.9
東京	39.7	42.1	28.5	17.5	27.6	30.0	20.8
南関東	32.0	25.0	28.1	25.8	20.3	21.1	14.8
甲信越・北陸	25.4	25.4	18.6	39.0	18.6	16.9	13.6
東海	39.9	29.4	27.3	32.9	29.4	23.1	14.0
近畿	39.0	36.1	34.2	28.3	27.5	23.0	17.8
中国・四国	35.9	28.2	26.9	32.1	20.5	21.8	19.2
九州・沖縄	36.7	22.2	32.2	32.2	21.1	17.8	14.4

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

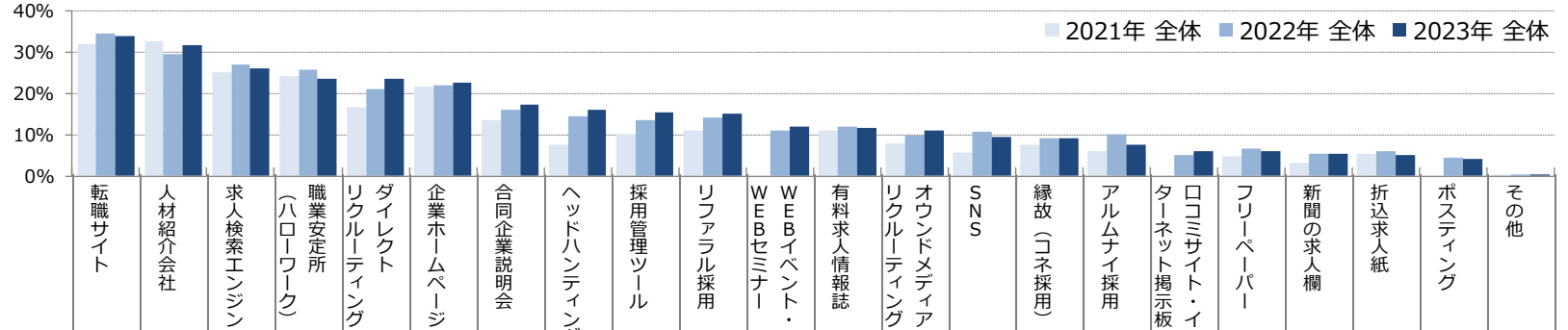
※2023年全体で降順ソート

■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下 (%)

利用サービスのうち、内定を出したサービス (SC5)

- 利用サービスのうち内定を出したサービスは「転職サイト」が最多で、次いで「人材紹介会社」「求人検索エンジン」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。

Q.お勤めの会社で直近1年間（2023年1月～2023年12月）の正社員の中途社員募集において、利用したサービスのうち内定を出したサービス・手法をお答えください。



	2023年 全体	(1400)	33.9	31.7	26.1	23.6	23.4	22.6	17.2	16.0	15.5	15.0	12.1	11.5	11.1	9.6	9.0	7.7	5.9	5.9	5.4	5.2	4.2	0.1
	2022年 全体	(1400)	34.4	29.6	26.8	25.7	21.1	21.9	15.9	14.6	13.6	14.0	10.9	12.1	9.6	10.6	9.1	9.9	5.0	6.6	5.4	5.9	4.4	0.1
	2021年 全体	(1400)	31.9	32.6	25.1	24.0	16.6	21.8	13.4	7.6	9.9	10.9	*	11.0	7.9	5.7	7.6	6.1	*	4.6	3.1	5.4	*	0.1
従業員数	3～50名	(227)	15.4	11.9	11.0	27.8	3.1	7.0	3.1	3.1	2.6	5.3	2.6	6.2	1.3	3.1	7.5	0.9	1.3	3.5	2.6	0.9	0.4	-
	51～300名	(386)	34.7	29.8	26.4	29.8	19.7	17.4	14.2	11.9	9.1	11.1	8.5	11.9	7.3	8.8	9.3	4.9	4.7	6.2	5.4	5.2	3.1	0.5
	301～1000名	(321)	37.1	33.3	29.0	22.7	28.7	23.1	19.6	18.4	19.0	16.2	12.1	11.2	11.8	9.3	9.0	7.8	6.5	4.7	2.8	5.0	4.4	-
	1001名以上	(466)	39.9	41.8	31.3	17.2	32.8	34.1	24.9	24.0	24.7	22.1	19.5	13.9	18.5	13.5	9.4	13.3	8.8	7.5	8.4	7.5	6.9	-
	業種	IT・通信・インターネット	(199)	36.7	41.7	24.1	12.1	28.1	25.1	17.6	18.6	20.6	23.1	13.1	10.6	13.1	9.0	8.5	7.0	7.5	3.5	4.0	4.0	5.0
メーカー		(313)	38.0	37.7	26.5	23.6	27.8	22.4	20.8	18.2	16.0	17.6	11.2	8.6	11.5	7.3	5.1	8.9	5.8	4.8	3.5	3.8	4.2	-
商社		(53)	30.2	47.2	24.5	22.6	28.3	28.3	13.2	24.5	18.9	11.3	15.1	9.4	13.2	11.3	5.7	11.3	3.8	1.9	7.5	5.7	5.7	-
サービス・レジャー		(164)	32.9	30.5	23.2	17.7	23.2	18.9	12.8	12.8	11.6	16.5	11.0	11.6	8.5	12.2	9.1	3.0	4.3	5.5	1.8	1.8	0.6	0.6
医療・福祉・介護		(141)	29.8	27.7	29.8	37.6	21.3	27.0	22.7	18.4	16.3	15.6	12.8	15.6	14.9	17.7	10.6	9.2	9.9	11.3	8.5	7.8	0.7	-
流通・小売・フードサービス		(119)	32.8	22.7	29.4	31.9	16.0	15.1	15.1	10.1	15.1	5.9	13.4	16.8	7.6	10.9	7.6	6.7	5.0	8.4	9.2	8.4	3.4	-
マスコミ・広告・デザイン		(4)	25.0	25.0	-	75.0	-	50.0	-	-	-	25.0	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
金融・保険・コンサルティング		(103)	35.9	26.2	26.2	10.7	20.4	24.3	14.6	18.4	19.4	15.5	18.4	13.6	12.6	13.6	7.8	10.7	9.7	7.8	5.8	6.8	4.9	-
不動産・建設・設備・住宅関連		(165)	30.3	30.9	22.4	21.8	17.6	19.4	17.6	13.3	10.3	12.7	9.7	8.5	7.9	6.7	7.9	4.2	3.6	5.5	3.6	4.2	-	-
運輸・交通・物流・倉庫		(87)	35.6	16.1	33.3	39.1	24.1	25.3	14.9	12.6	12.6	8.0	8.0	19.5	12.6	4.6	20.7	8.0	3.4	9.2	6.9	11.5	3.4	-
環境・エネルギー		(31)	29.0	22.6	29.0	29.0	29.0	19.4	9.7	16.1	12.9	3.2	9.7	-	9.7	3.2	6.5	-	3.2	9.7	-	3.2	-	-
公的機関		(21)	14.3	9.5	23.8	38.1	14.3	33.3	14.3	4.8	19.0	4.8	14.3	4.8	9.5	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	9.5	-
採用窓口エリア	北海道	(56)	28.6	26.8	25.0	19.6	17.9	25.0	16.1	10.7	10.7	17.9	16.1	16.1	7.1	19.6	7.1	8.9	10.7	7.1	12.5	8.9	7.1	-
	東北	(74)	21.6	24.3	25.7	24.3	18.9	17.6	21.6	18.9	21.6	10.8	9.5	20.3	13.5	16.2	12.2	10.8	8.1	14.9	13.5	12.2	6.8	-
	北関東	(47)	25.5	25.5	29.8	42.6	12.8	14.9	12.8	19.1	8.5	10.6	10.6	19.1	10.6	19.1	12.8	8.5	14.9	8.5	8.5	12.8	6.4	-
	東京	(456)	37.3	39.9	26.1	15.1	30.3	24.6	19.1	20.2	18.4	20.0	13.8	13.4	13.4	9.2	9.4	10.1	6.6	4.4	4.4	5.3	4.6	0.2
	南関東	(128)	32.0	26.6	26.6	28.1	21.9	20.3	14.8	13.3	9.4	17.2	9.4	9.4	11.7	7.8	10.9	6.3	4.7	6.3	3.9	4.7	1.6	-
	甲信越・北陸	(59)	25.4	27.1	13.6	30.5	15.3	16.9	13.6	10.2	16.9	10.2	11.9	10.2	6.8	5.1	6.8	3.4	5.1	6.8	6.8	1.7	1.7	-
	東海	(143)	34.3	24.5	22.4	28.7	20.3	26.6	13.3	12.6	12.6	7.7	11.2	7.0	8.4	7.7	7.0	7.7	2.1	4.9	3.5	2.8	4.2	-
	近畿	(269)	35.7	34.2	30.5	25.3	23.0	23.4	16.7	17.1	15.6	14.1	12.6	9.3	11.2	7.8	9.7	5.9	5.9	5.9	5.9	4.8	4.8	-
	中国・四国	(78)	34.6	24.4	26.9	28.2	20.5	17.9	20.5	11.5	16.7	11.5	11.5	5.1	7.7	12.8	3.8	2.6	2.6	3.8	3.8	2.6	-	-
	九州・沖縄	(90)	35.6	23.3	25.6	31.1	17.8	21.1	17.8	7.8	13.3	11.1	7.8	11.1	8.9	5.6	7.8	6.7	4.4	4.4	1.1	3.3	4.4	1.1

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

※2023年全体で降順ソート

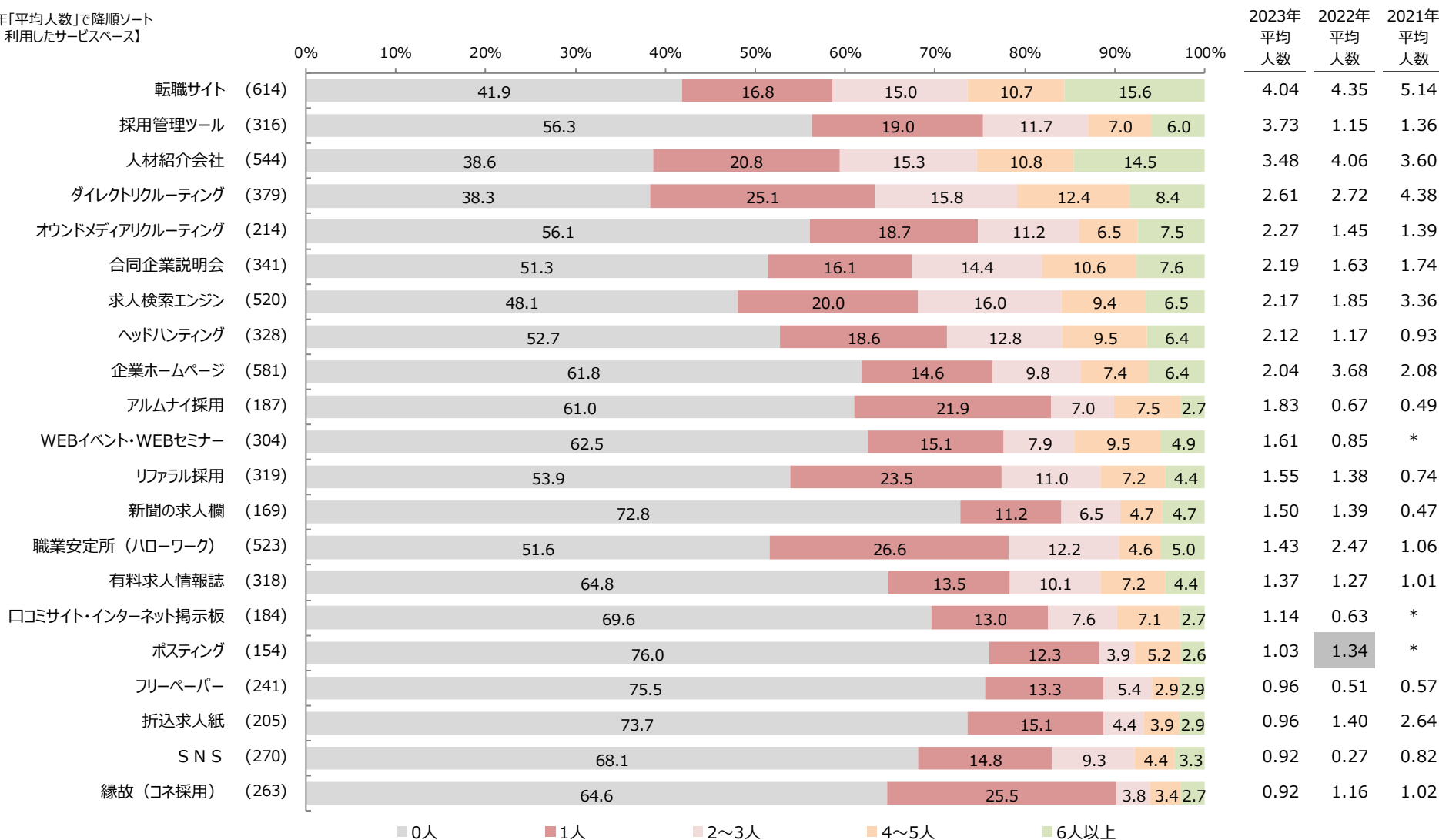
■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下 (%) 97

中途社員採用に結びついた利用サービス・手法と採用者数 (Q35)

- 利用サービス・手法ごとの採用人数としては、『転職サイト』が最も多く、次いで『採用管理ツール』『人材紹介会社』と続く。
- 全21項目中、前年比で採用人数が増加したサービスは『採用管理ツール』『アルムナイ採用』など計13項目。反対に、前年比で採用人数が減少したサービスは『企業ホームページ』『人材紹介会社』など計8項目。

Q.お勤めの会社が直近1年間（2023年）に中途社員を募集する際に利用した手法の中で、貴社の採用実績合計人数のうち、それぞれの手法から何名採用したかをお答えください。

*2023年「平均人数」で降順ソート
【ベース：利用したサービスベース】

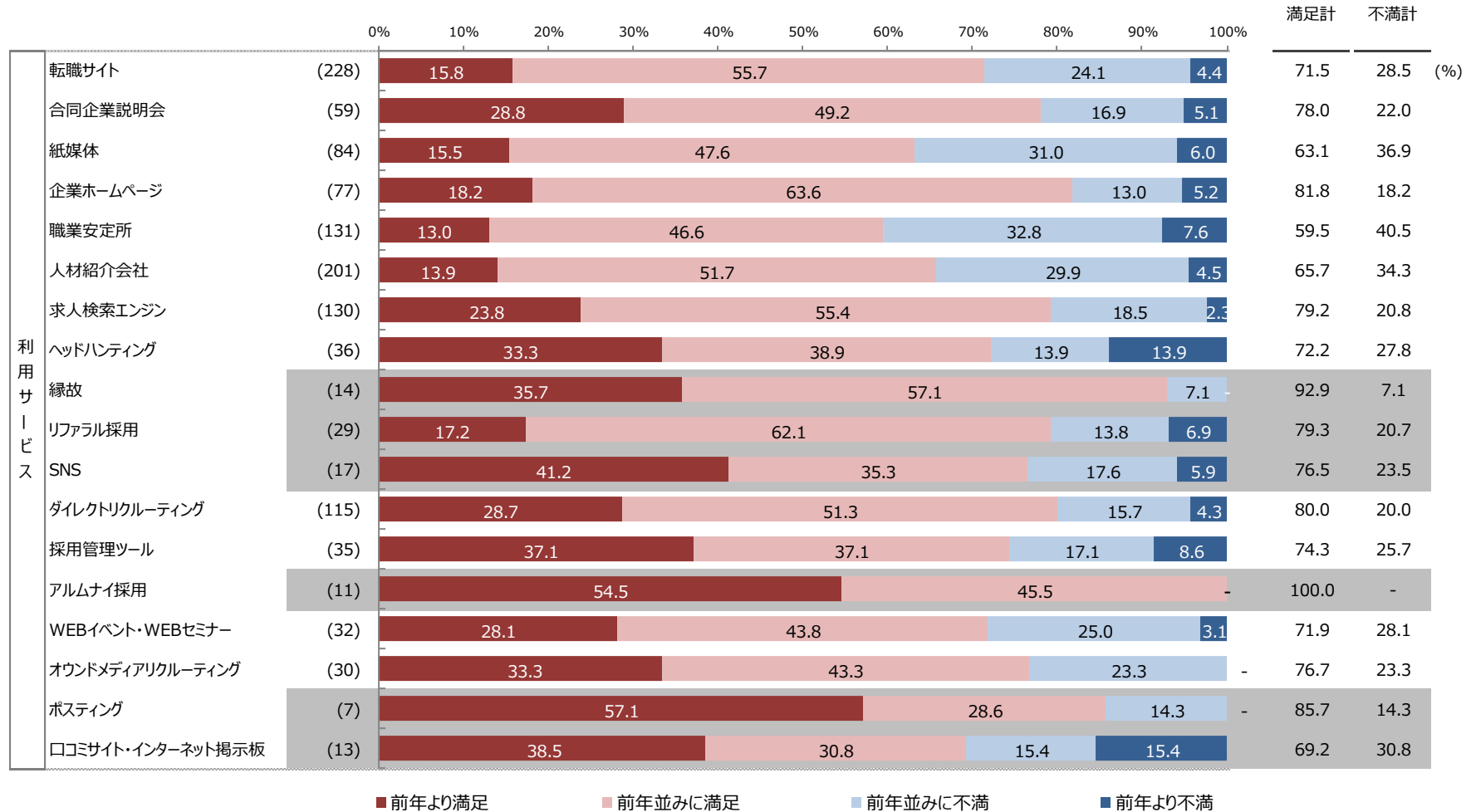


※サンプル数が30未満は参考値でグレースアウト

前年比のメイン利用サービスの評価 (Q17)

● メイン利用サービス評価では、『企業ホームページ』『ダイレクトリクルーティング』で「満足計」が8割を超え高い。一方で、『職業安定所』の「満足計」は59.5%と最も低い。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）の中途採用活動の自社への評価は、前年（2022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。
【2023年に最も利用したメインサービスの評価】



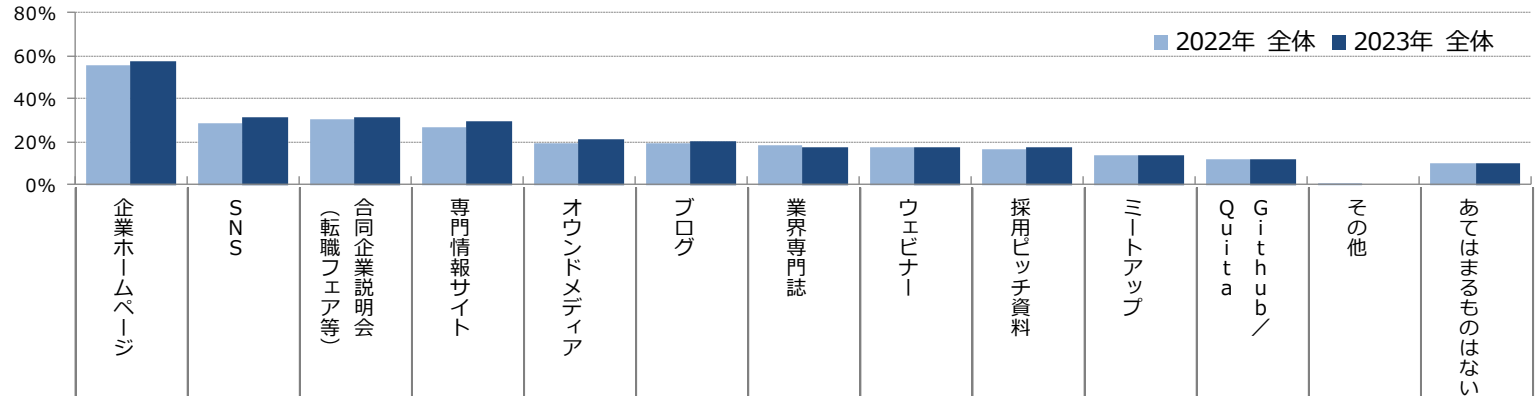
■ 前年より満足 ■ 前年並みに満足 ■ 前年並みに不満 ■ 前年より不満

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

現在行っている会社PR・採用活動情報の発信手法 (Q41)

- 現在行っている会社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57.8%（前年比：2.1pt増）で最も高く、以下は概ね昨年同様の順位となり、スコアも横並びで「SNS」「合同企業説明会」「専門情報サイト」が上位に挙げられており、いずれも前年比で増加している。

Q.お勤めの会社の企業PRや採用活動の情報発信手法についてお伺いします。あなたの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
【1】現在行っているツールやコンテンツを、それぞれいくつでもお選びください。



属性	サンプル数	企業ホームページ	SNS	合同企業説明会 (転職フェア等)	専門情報サイト	オウンドメディア	ブログ	業界専門誌	ウェビナー	採用ビッチ資料	ミートアップ	GitHub/ Quita	その他	あてはまるものはない	
2023年 全体	(1400)	57.8	31.7	31.0	29.9	20.9	20.4	17.8	17.6	17.3	13.5	12.3	-	9.8	
2022年 全体	(1400)	55.7	29.1	30.6	26.6	19.4	19.3	18.9	17.7	16.1	13.9	11.6	0.3	9.9	
従業員数	3~50名	(227)	48.5	21.6	7.0	13.7	7.9	15.4	7.5	4.4	4.8	5.7	-	27.3	
	51~300名	(386)	59.6	31.3	28.2	25.4	16.3	14.8	15.0	14.2	13.7	9.8	-	9.6	
	301~1000名	(321)	57.6	32.1	36.8	34.6	22.4	22.7	19.9	17.8	20.2	16.2	-	5.6	
	1001名以上	(466)	60.9	36.7	41.0	38.2	29.8	25.8	23.6	26.8	24.2	18.5	-	4.3	
業種	IT・通信・インターネット	(199)	62.3	37.7	30.2	28.1	26.1	21.1	19.6	24.1	22.6	18.6	-	10.1	
	メーカー	(313)	53.0	26.8	33.9	31.3	24.3	22.7	19.5	21.7	19.5	15.3	-	9.6	
	商社	(53)	54.7	34.0	35.8	30.2	15.1	20.8	18.9	20.8	11.3	17.0	-	15.1	
	サービス・レジャー	(164)	56.7	32.3	27.4	22.6	18.9	17.1	18.3	11.6	12.2	11.0	-	13.4	
	医療・福祉・介護	(141)	60.3	35.5	29.1	35.5	22.7	26.2	21.3	17.0	17.0	16.3	-	9.2	
	流通・小売・フードサービス	(119)	59.7	28.6	26.9	27.7	12.6	21.0	11.8	9.2	12.6	8.4	-	10.1	
	マスコミ・広告・デザイン	(4)	75.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険・コンサルティング	(103)	59.2	35.0	38.8	34.0	23.3	22.3	22.3	20.4	29.1	15.5	15.5	-	5.8
	不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	55.8	29.1	29.1	30.9	14.5	13.9	12.1	13.3	13.9	7.9	8.5	-	9.7
	運輸・交通・物流・倉庫	(87)	63.2	31.0	31.0	29.9	24.1	19.5	16.1	20.7	14.9	11.5	14.9	-	9.2
	環境・エネルギー	(31)	54.8	38.7	29.0	38.7	22.6	16.1	9.7	9.7	6.5	6.5	6.5	-	3.2
	公的機関	(21)	61.9	28.6	33.3	14.3	9.5	14.3	23.8	9.5	14.3	14.3	23.8	-	4.8
採用窓口エリア	北海道	(56)	53.6	30.4	33.9	23.2	23.2	14.3	17.9	21.4	19.6	14.3	-	5.4	
	東北	(74)	43.2	32.4	25.7	27.0	17.6	17.6	20.3	16.2	18.9	17.6	-	9.5	
	北関東	(47)	61.7	38.3	23.4	27.7	19.1	25.5	23.4	12.8	19.1	12.8	-	10.6	
	東京	(456)	58.1	32.9	35.1	32.2	23.9	21.3	18.2	19.7	17.5	14.3	-	9.0	
	南関東	(128)	57.0	25.8	29.7	35.2	21.9	18.8	21.1	14.8	15.6	17.2	-	13.3	
	甲信越・北陸	(59)	66.1	22.0	23.7	15.3	15.3	23.7	10.2	16.9	16.9	13.6	-	11.9	
	東海	(143)	58.7	34.3	30.1	28.0	17.5	19.6	16.8	21.7	19.6	9.1	-	11.9	
	近畿	(269)	59.5	30.9	29.7	30.1	21.6	20.4	20.4	19.3	16.4	13.0	-	9.7	
	中国・四国	(78)	48.7	38.5	28.2	29.5	20.5	24.4	10.3	6.4	19.2	12.8	-	7.7	
	九州・沖縄	(90)	65.6	30.0	31.1	30.0	13.3	16.7	11.1	11.1	12.2	10.0	-	8.9	

※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

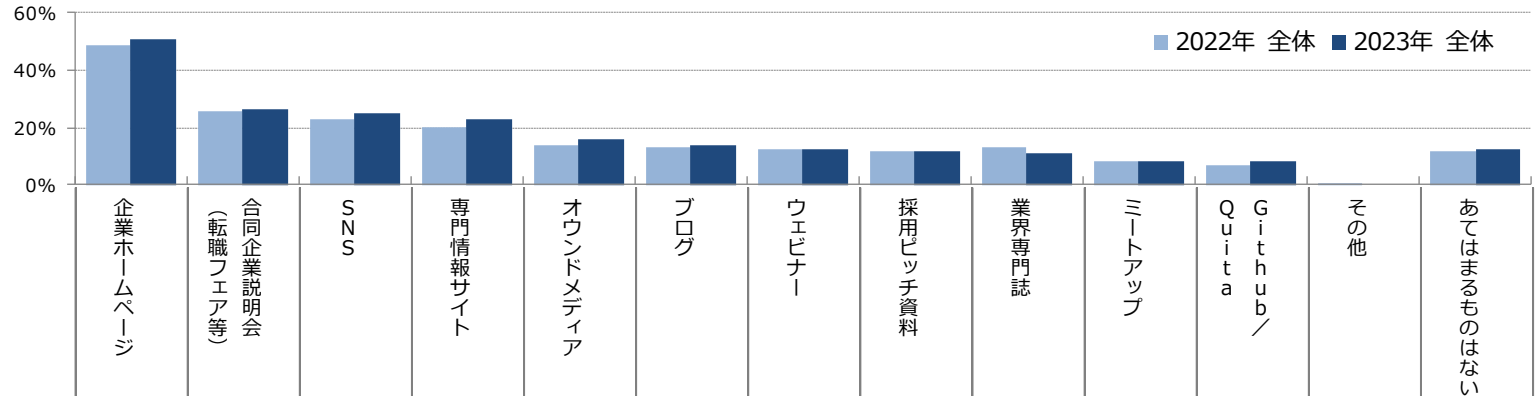
※2023年全体で降順ソート

■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下 (%)

今後も継続して行いたいと思う会社PR・採用活動情報の発信手法 (Q41)

- 今後行いたい会社PR・採用活動情報の発信手法としても、「企業ホームページ」が最も高く、以下は概ね横並びで「合同企業説明会」「SNS」「専門情報サイト」が上位と、現在行っている会社PR・採用活動情報の発信手法と同様の傾向にある。

Q.お勤めの会社の企業PRや採用活動の情報発信手法について伺います。あなたの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
【2】今後も継続して行いたいと思うツールやコンテンツを、それぞれいくつでもお選びください。



	サンプル数	企業ホームページ	合同企業説明会 (転職フェア等)	SNS	専門情報サイト	オウンドメディア	ブログ	ウェビナー	採用ヒッチ資料	業界専門誌	ミートアップ	GitHub / Quita	その他	あてはまるものはない	
2023年 全体	(1400)	51.0	26.1	24.9	23.1	16.0	13.9	12.3	11.6	11.1	8.1	7.9	-	12.1	
2022年 全体	(1400)	48.9	25.4	23.0	20.4	14.0	13.1	12.2	11.4	12.9	8.5	6.9	0.3	12.0	
従業員数	3~50名	(227)	43.6	4.0	18.9	11.0	4.4	11.5	3.1	2.2	4.0	2.6	1.3	-	30.4
	51~300名	(386)	52.1	23.8	24.1	18.9	12.2	9.6	10.4	9.8	6.0	6.2	-	12.4	
	301~1000名	(321)	50.2	30.8	24.9	27.1	16.8	15.3	11.5	11.8	10.6	8.4	9.3	-	7.5
	1001名以上	(466)	54.3	35.6	28.5	29.6	24.2	17.6	18.9	17.6	16.5	12.2	11.6	-	6.0
業種	IT・通信・インターネット	(199)	50.8	26.6	28.1	21.1	19.6	16.6	17.1	15.1	12.6	11.1	8.5	-	13.6
	メーカー	(313)	46.6	28.1	21.7	22.4	18.2	14.1	14.4	12.8	11.5	8.0	8.9	-	11.8
	商社	(53)	49.1	32.1	26.4	24.5	11.3	9.4	17.0	5.7	7.5	17.0	9.4	-	18.9
	サービス・レジャー	(164)	53.7	22.6	28.0	18.9	14.0	12.2	9.1	9.8	13.4	6.1	6.1	-	14.6
	医療・福祉・介護	(141)	55.3	26.2	28.4	31.9	17.0	18.4	14.9	9.9	13.5	8.5	12.1	-	9.2
	流通・小売・フードサービス	(119)	52.1	21.0	24.4	18.5	10.1	15.1	5.9	9.2	5.0	6.7	4.2	-	13.4
	マスコミ・広告・デザイン	(4)	75.0	-	25.0	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険・コンサルティング	(103)	53.4	30.1	27.2	21.4	17.5	14.6	9.7	19.4	15.5	9.7	5.8	-	5.8
	不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	48.5	24.2	21.2	26.7	11.5	10.3	9.7	10.3	7.3	4.8	6.7	-	12.1
	運輸・交通・物流・倉庫	(87)	56.3	26.4	21.8	25.3	19.5	12.6	12.6	10.3	10.3	5.7	10.3	-	13.8
	環境・エネルギー	(31)	41.9	25.8	22.6	29.0	22.6	6.5	6.5	6.5	9.7	6.5	-	-	6.5
公的機関	(21)	61.9	33.3	28.6	9.5	9.5	14.3	9.5	4.8	14.3	9.5	14.3	-	9.5	
採用窓口エリア	北海道	(56)	44.6	28.6	19.6	14.3	14.3	5.4	8.9	14.3	10.7	8.9	8.9	-	7.1
	東北	(74)	29.7	20.3	25.7	21.6	14.9	12.2	9.5	14.9	9.5	6.8	8.1	-	16.2
	北関東	(47)	57.4	23.4	31.9	23.4	19.1	19.1	10.6	12.8	12.8	8.5	8.5	-	10.6
	東京	(456)	52.0	29.6	24.8	25.4	18.9	15.1	13.8	11.2	12.1	9.0	8.6	-	11.2
	南関東	(128)	44.5	22.7	22.7	26.6	13.3	14.1	10.2	10.2	12.5	11.7	10.2	-	14.8
	甲信越・北陸	(59)	61.0	22.0	15.3	13.6	10.2	15.3	15.3	11.9	5.1	3.4	11.9	-	16.9
	東海	(143)	53.1	25.9	28.7	20.3	14.7	13.3	12.6	14.7	13.3	7.7	3.5	-	16.1
	近畿	(269)	53.9	24.5	24.5	23.8	16.4	11.9	14.5	11.9	11.9	7.1	8.2	-	10.8
	中国・四国	(78)	43.6	26.9	28.2	21.8	15.4	16.7	6.4	9.0	5.1	7.7	7.7	-	10.3
	九州・沖縄	(90)	61.1	25.6	26.7	22.2	11.1	14.4	8.9	7.8	7.8	5.6	4.4	-	8.9

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

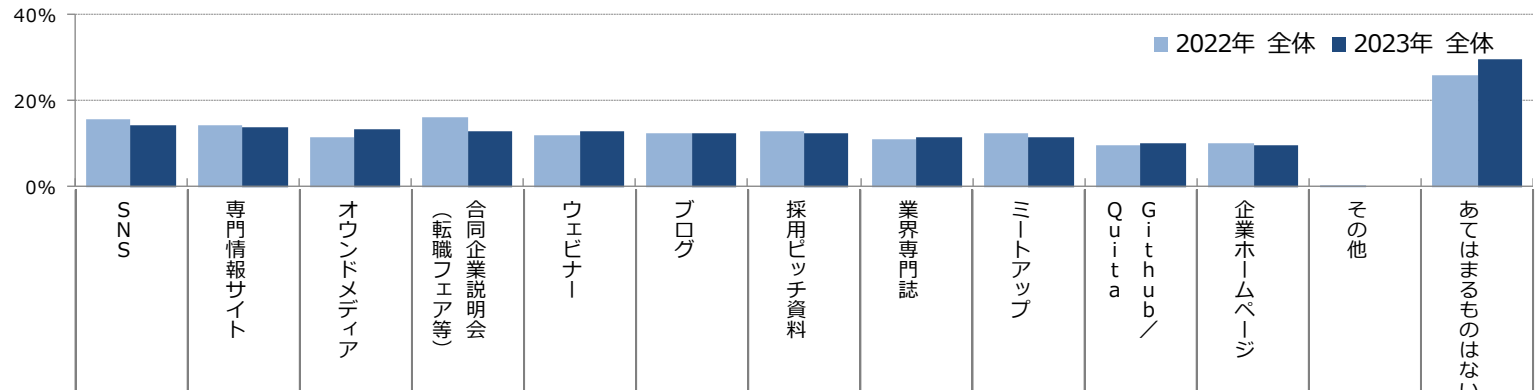
※2023年全体で降順ソート

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

現在行っていないが、今後行いたい会社PR・採用活動情報の発信手法 (Q41)

- 今後行いたい会社PR・採用活動情報の発信手法としては、「SNS」が14.3%（前年比：1.5pt減）で最も高く、次いで「専門情報サイト」が13.6%（前年比：0.6pt減）、「オウンドメディア」が13.2%（前年比：1.7pt増）が上位に挙げられた。

Q.お勤めの会社の企業PRや採用活動の情報発信手法についてお伺いします。あなたの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
【3】現在行っていないが、今後行いたいと思うツールやコンテンツを、それぞれいくつでもお選びください。



		2023年 全体	2022年 全体	SNS	専門情報サイト	オウンドメディア	合同企業説明会 (転職フェア等)	ウェビナー	ブログ	採用ヒッチ資料	業界専門誌	ミートアップ	GitHub/ Quita	企業ホームページ	その他	あてはまるものはない	
2023年 全体		(1400)	(1400)	14.3	13.6	13.2	13.1	13.1	12.4	12.3	11.6	11.4	10.3	9.7	-	29.6	
2022年 全体		(1400)	(1400)	15.8	14.2	11.5	16.1	11.8	12.3	12.9	10.9	12.6	9.7	9.9	0.2	26.1	
従業員数	3~50名	(227)	(227)	9.3	8.8	7.9	10.1	5.7	6.6	6.6	5.3	5.7	7.5	11.0	-	45.8	
	51~300名	(386)	(386)	13.7	16.3	14.2	16.1	8.8	16.6	13.5	11.7	10.1	10.4	8.8	-	30.3	
	301~1000名	(321)	(321)	17.4	12.8	16.2	14.3	17.8	10.3	14.3	15.0	12.5	11.8	10.0	-	24.6	
	1001名以上	(466)	(466)	15.0	14.4	12.9	11.4	17.2	13.1	12.7	12.2	14.4	10.5	9.7	-	24.5	
業種	IT・通信・インターネット	(199)	(199)	12.1	14.1	17.1	14.6	13.6	11.6	14.6	13.6	13.1	15.1	9.0	-	27.1	
	メーカー	(313)	(313)	16.9	13.7	12.8	13.4	16.0	13.1	15.0	13.4	12.1	9.6	12.5	-	25.2	
	商社	(53)	(53)	13.2	11.3	18.9	7.5	18.9	13.2	22.6	11.3	7.5	11.3	15.1	-	30.2	
	サービス・レジャー	(164)	(164)	11.0	11.6	15.2	11.0	15.2	9.8	7.3	8.5	7.3	7.9	11.0	-	37.8	
	医療・福祉・介護	(141)	(141)	13.5	14.2	12.8	19.9	5.7	17.7	14.9	7.1	13.5	7.8	6.4	-	31.9	
	流通・小売・フードサービス	(119)	(119)	17.6	12.6	10.9	15.1	10.1	9.2	5.0	12.6	10.9	10.9	9.2	-	25.2	
	マスコミ・広告・デザイン	(4)	(4)	25.0	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0
	金融・保険・コンサルティング	(103)	(103)	10.7	14.6	12.6	6.8	16.5	16.5	10.7	10.7	10.7	12.6	10.7	10.7	-	31.1
	不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	(165)	13.3	15.8	9.7	8.5	12.7	10.9	10.9	12.7	12.1	10.9	6.7	-	30.3	
	運輸・交通・物流・倉庫	(87)	(87)	18.4	14.9	9.2	14.9	9.2	11.5	11.5	14.9	12.6	8.0	4.6	-	36.8	
	環境・エネルギー	(31)	(31)	19.4	6.5	12.9	22.6	9.7	9.7	9.7	6.5	6.5	9.7	16.1	-	25.8	
公的機関	(21)	(21)	9.5	19.0	14.3	19.0	14.3	9.5	14.3	4.8	4.8	9.5	9.5	-	19.0		
採用窓口エリア	北海道	(56)	(56)	21.4	12.5	10.7	16.1	8.9	14.3	7.1	8.9	3.6	19.6	17.9	-	23.2	
	東北	(74)	(74)	9.5	10.8	10.8	10.8	9.5	14.9	10.8	9.5	16.2	9.5	8.1	-	24.3	
	北関東	(47)	(47)	12.8	12.8	12.8	10.6	12.8	8.5	8.5	6.4	10.6	17.0	6.4	-	40.4	
	東京	(456)	(456)	12.3	13.6	12.7	10.7	16.4	11.2	12.5	12.7	11.4	11.2	10.5	-	29.8	
	南関東	(128)	(128)	18.8	17.2	11.7	11.7	9.4	15.6	11.7	12.5	11.7	9.4	9.4	-	32.0	
	甲信越・北陸	(59)	(59)	20.3	10.2	16.9	11.9	5.1	10.2	5.1	13.6	8.5	3.4	6.8	-	37.3	
	東海	(143)	(143)	16.1	16.8	16.8	9.8	12.6	11.9	11.2	7.0	11.9	10.5	8.4	-	32.2	
	近畿	(269)	(269)	14.9	13.0	12.3	19.0	13.8	13.0	14.1	11.5	13.4	8.9	10.8	-	28.3	
	中国・四国	(78)	(78)	9.0	15.4	15.4	14.1	17.9	10.3	12.8	14.1	10.3	6.4	7.7	-	26.9	
	九州・沖縄	(90)	(90)	14.4	10.0	14.4	16.7	7.8	14.4	18.9	14.4	7.8	10.0	6.7	-	24.4	

※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

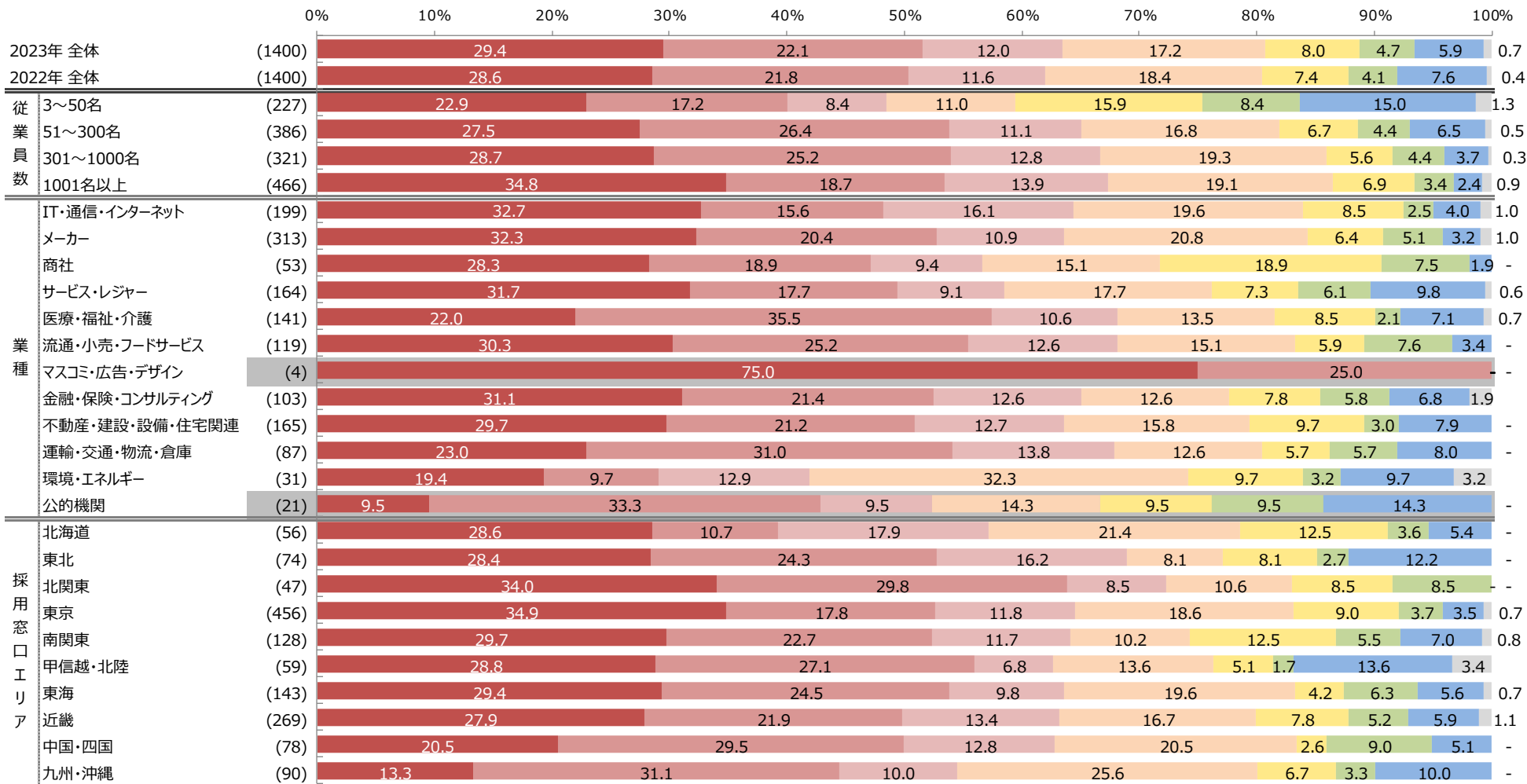
※2023年全体で降順ソート

■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下 (%)

有料の求人サービスを利用するタイミング (Q42)

- 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29.4%（前年比：0.8pt増）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22.1%（前年比：0.3pt増）。

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。



- 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
- SNSなど自社内で運営するメディアを利用後、応募がなければ外部の有料サービスを利用する
- 縁故等で紹介がなければ、外部の有料サービスを利用する
- 自分が認知している無料サービスを全て利用後、候補者がいなければ有料サービスを利用する
- 職安など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
- 外部の無料サービスと自社内で運営するメディアを利用後、応募・紹介がなければ外部の有料サービスを利用する
- 退職した人に声をかけたあと、採用が出来なければ有料サービスを利用する
- その他

※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

2023年の中途採用費用

中途採用費用の予算と実績 (Q36)

- 中途採用の予算は、「人材紹介」が503.7万、次いで「ダイレクトリクルーティング」が226.6万、「求人広告」が155.5万円となった。実績では「人材紹介」が400.3万円、「ダイレクトリクルーティング」が178.9万、「求人広告」が142.1万となった。「採用ブランディング」「その他経費」を除き、予算、実績共に前年より金額は増加した。
- 中途採用費用合計も予算・実績ともに前年比で増加しており、予算は618.4万から770.4万で152.0万円増、実績は573.9万円から629.7万円増で55.8万円増。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2023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。

※ベース：利用したサービス・手法
不良回答・異常値を除いて集計

		n=	予算						平均 (万円)	n=	実績						平均 (万円)
			0%	20%	40%	60%	80%	100%			0%	20%	40%	60%	80%	100%	
人材紹介	2023年 全体	(536)	33.2	12.7	14.2	17.2	9.5	13.2	503.7	(529)	41.4	10.8	14.2	15.3	9.3	9.1	400.3
	2022年 全体	(529)	35.7	12.3	17.6	14.9	8.7	10.8	353.4	(532)	40.8	13.9	16.0	13.5	7.1	8.6	340.7
	2021年 全体	(671)	35.8	11.6	20.6	15.4	5.7	11.0	373.0	(671)	41.0	10.6	19.8	14.0	6.9	7.7	316.4
求人広告	2023年 全体	(850)	48.6	15.4	15.9	11.5	5.5	3.1	155.5	(842)	53.7	15.9	12.8	11.8	3.6	2.3	142.1
	2022年 全体	(843)	51.1	14.5	14.2	10.7	6.2	3.3	136.6	(833)	54.5	17.2	12.0	9.2	4.3	2.8	117.9
	2021年 全体	(961)	53.2	15.1	15.6	8.3	4.0	3.9	137.1	(961)	57.4	15.5	12.6	8.5	2.9	3.0	127.7
ダイレクトリクルーティング	2023年 全体	(397)	39.8	15.1	16.6	14.1	9.3	5.0	226.6	(393)	44.3	17.6	12.7	16.0	5.3	4.1	178.9
	2022年 全体	(393)	41.5	17.0	15.8	14.2	6.4	5.1	201.5	(393)	48.9	15.8	13.2	13.7	4.8	3.6	150.2
	2021年 全体	(372)	47.0	15.6	15.6	11.0	5.1	5.6	163.2	(372)	50.8	16.4	14.8	9.9	4.0	4.0	145.8
求人検索エンジン	2023年 全体	(517)	53.4	14.9	14.1	10.4	4.4	2.7	150.5	(511)	56.6	16.4	11.5	9.2	3.7	2.5	139.0
	2022年 全体	(507)	54.4	15.6	13.2	10.3	3.6	3.0	130.5	(505)	57.0	17.0	11.5	8.3	3.4	2.8	113.1
	2021年 全体	(582)	61.2	12.5	14.1	6.2	3.1	2.9	112.4	(582)	63.4	12.7	12.0	6.5	2.9	2.4	105.0
合同企業説明会	2023年 全体	(475)	49.7	17.9	12.6	11.6	5.1	3.2	166.5	(469)	55.7	14.9	14.3	9.2	3.6	2.3	140.9
	2022年 全体	(491)	55.6	13.2	12.4	12.4	3.3	3.1	126.8	(490)	56.9	15.1	11.6	9.8	4.1	2.4	115.9
	2021年 全体	(388)	54.1	17.0	14.2	8.2	2.3	4.1	130.9	(388)	56.2	14.4	15.2	7.0	3.9	3.4	125.2
採用ブランディング	2023年 全体	(1197)	64.4	12.6	9.3	8.0	3.8	1.9	114.6	(1192)	68.5	12.3	8.4	6.8	2.4	1.6	88.0
	2022年 全体	(1174)	68.1	10.5	9.1	6.8	3.2	2.2	89.7	(1167)	69.7	9.7	8.7	7.1	3.2	1.7	88.6
	2021年 全体	(1388)	72.8	9.9	8.1	4.9	2.2	2.1	80.0	(1388)	74.4	10.7	7.5	4.0	1.7	1.7	61.5
その他経費	2023年 全体	(1198)	62.6	14.0	9.8	8.1	3.3	2.3	121.3	(1193)	68.1	12.1	8.2	6.9	2.8	1.8	92.8
	2022年 全体	(1172)	65.2	11.6	10.3	7.0	3.8	2.1	102.7	(1169)	66.3	11.9	10.0	6.2	3.3	2.2	104.3
	2021年 全体	(1388)	71.2	9.9	10.6	5.0	2.0	1.4	61.8	(1388)	72.3	11.1	8.4	4.6	2.0	1.6	63.2
合計	2023年 全体	(1209)	28.8	10.8	13.5	19.5	11.1	16.3	770.4	(1198)	32.9	13.0	13.2	17.3	10.7	12.9	629.7
	2022年 全体	(1189)	32.0	11.7	13.5	17.4	9.2	16.1	618.4	(1181)	32.9	13.4	13.3	17.6	8.1	14.6	573.9
	2021年 全体	(1388)	34.0	12.4	13.2	19.1	9.1	12.2	544.5	(1388)	34.2	15.0	13.6	18.0	9.1	10.1	484.3

■ 0~49万円 ■ 50~99万円 ■ 100~199万円 ■ 200~499万円 ■ 500~999万円 ■ 1000万円以上

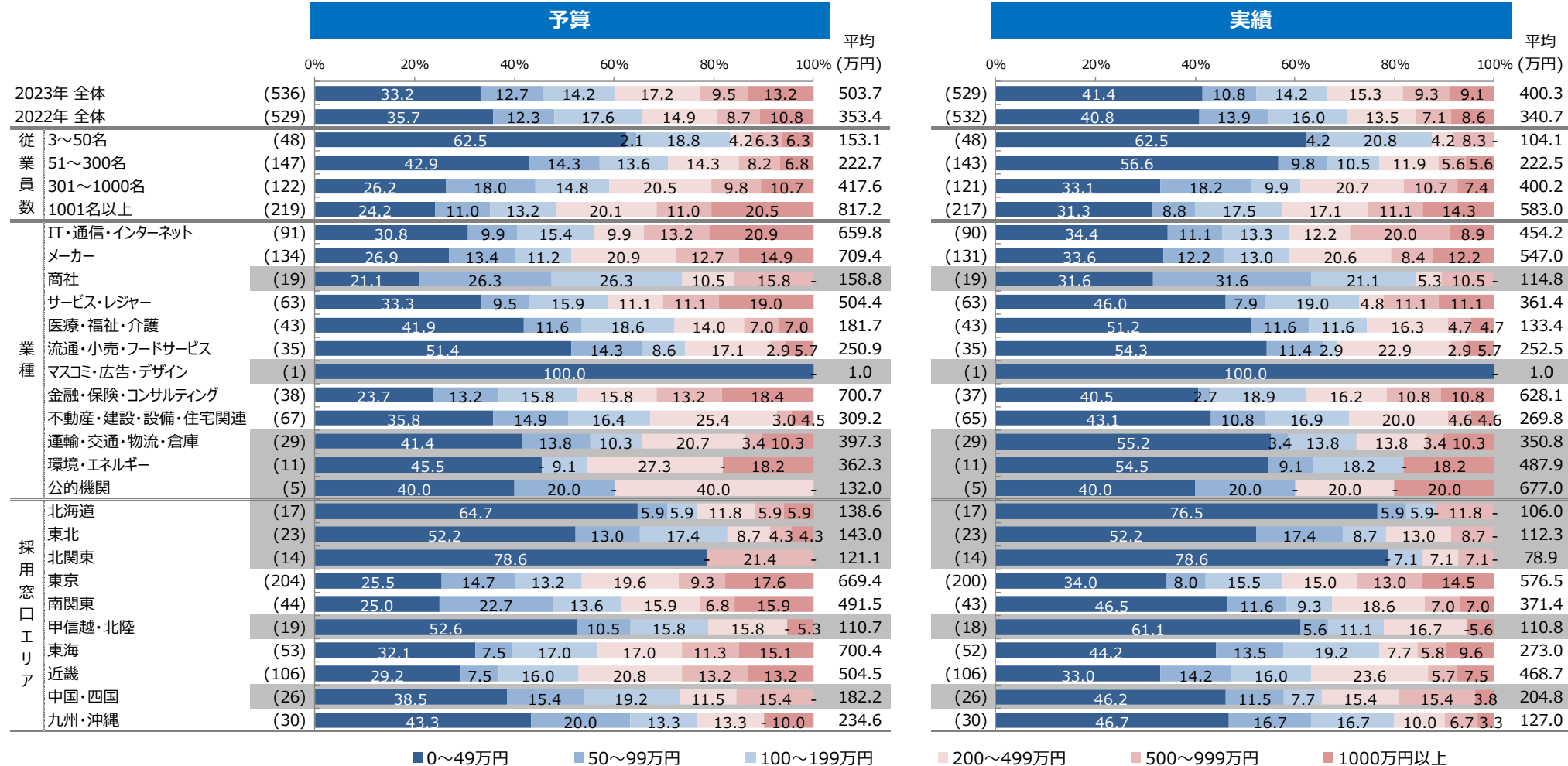
【人材紹介】の予算と実績 (Q36)

- 人材紹介の予算は、全体では503.7万円（前年比：150.3万円増）。『メーカー』『金融・保険・コンサルティング』で700万円を超える。
- 実績では、全体で400.3万円（前年比：59.6万円増）。業種別にみると予算よりも実績が低い業界が多いものの、『流通・小売・フードサービス』は些末ながら実績額が予算額を上回る。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2023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＝紹介された人材を採用した段階で、年収の約30%程度の費用が発生する形態のサービス

※人材紹介サービス利用あり
不良回答・異常値を除いて集計



■ 0~49万円 ■ 50~99万円 ■ 100~199万円 ■ 200~499万円 ■ 500~999万円 ■ 1000万円以上

※サンプル数が30s未満は参考値でグレイアウト

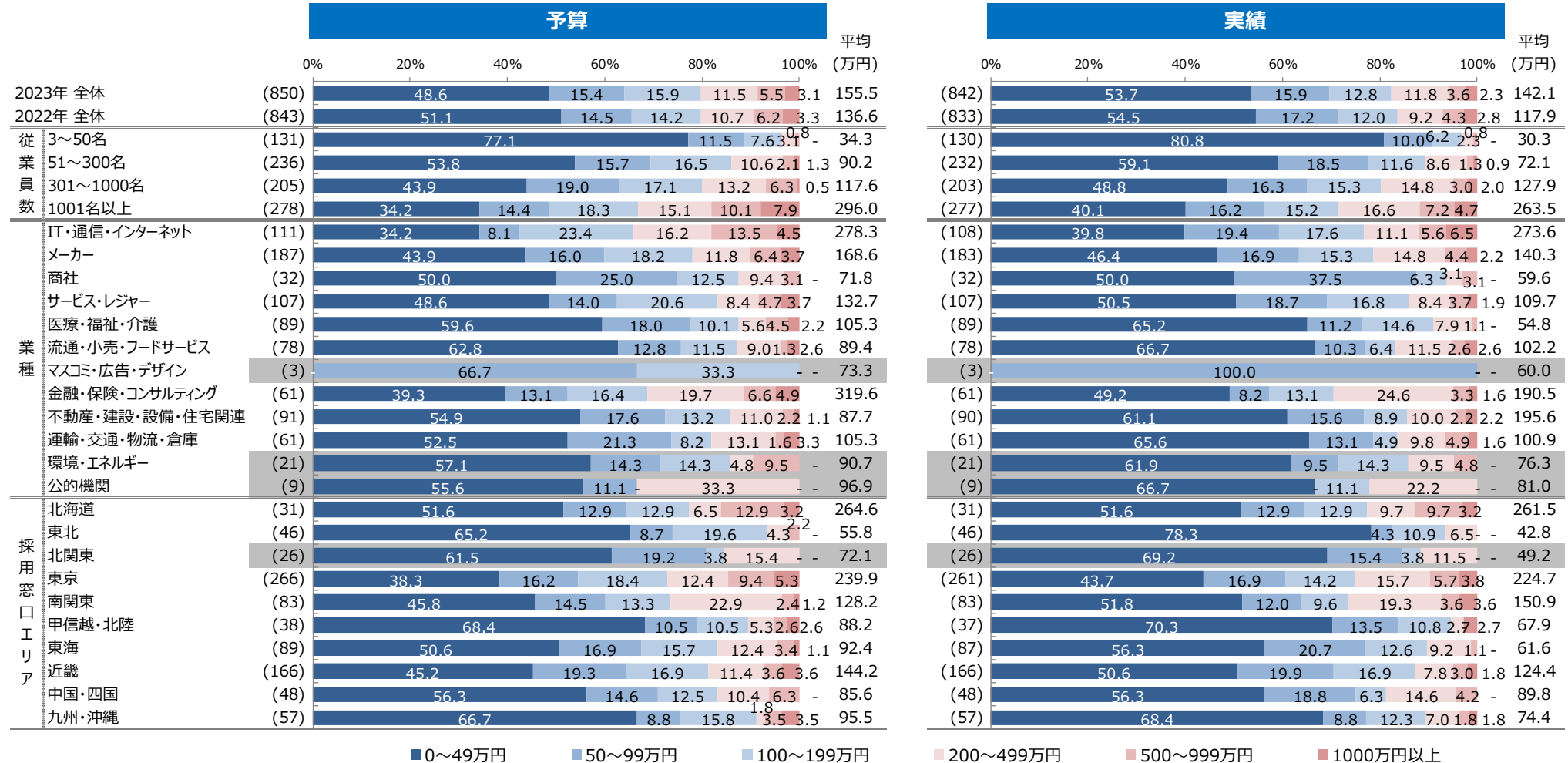
【求人広告】の予算と実績 (Q36)

- 求人広告の予算は、全体では155.5万円（前年比：18.9万円増）。『金融・保険・コンサルティング』で予算300万円を超える。
- 実績では、全体では142.1万円（前年比：24.2万円増）。『不動産・建設・設備・住宅関連』『流通・小売・フードサービス』では予算を上回る実績となり、『不動産・建設・設備・住宅関連』では107.9万円、『流通・小売・フードサービス』では12.8万円、それぞれ予算よりも多い実績となった。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2023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＝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

※求人広告利用あり
不良回答・異常値を除いて集計



■ 0～49万円 ■ 50～99万円 ■ 100～199万円 ■ 200～499万円 ■ 500～999万円 ■ 1000万円以上

※サンプル数が30s未満は参考値でグレースアウト

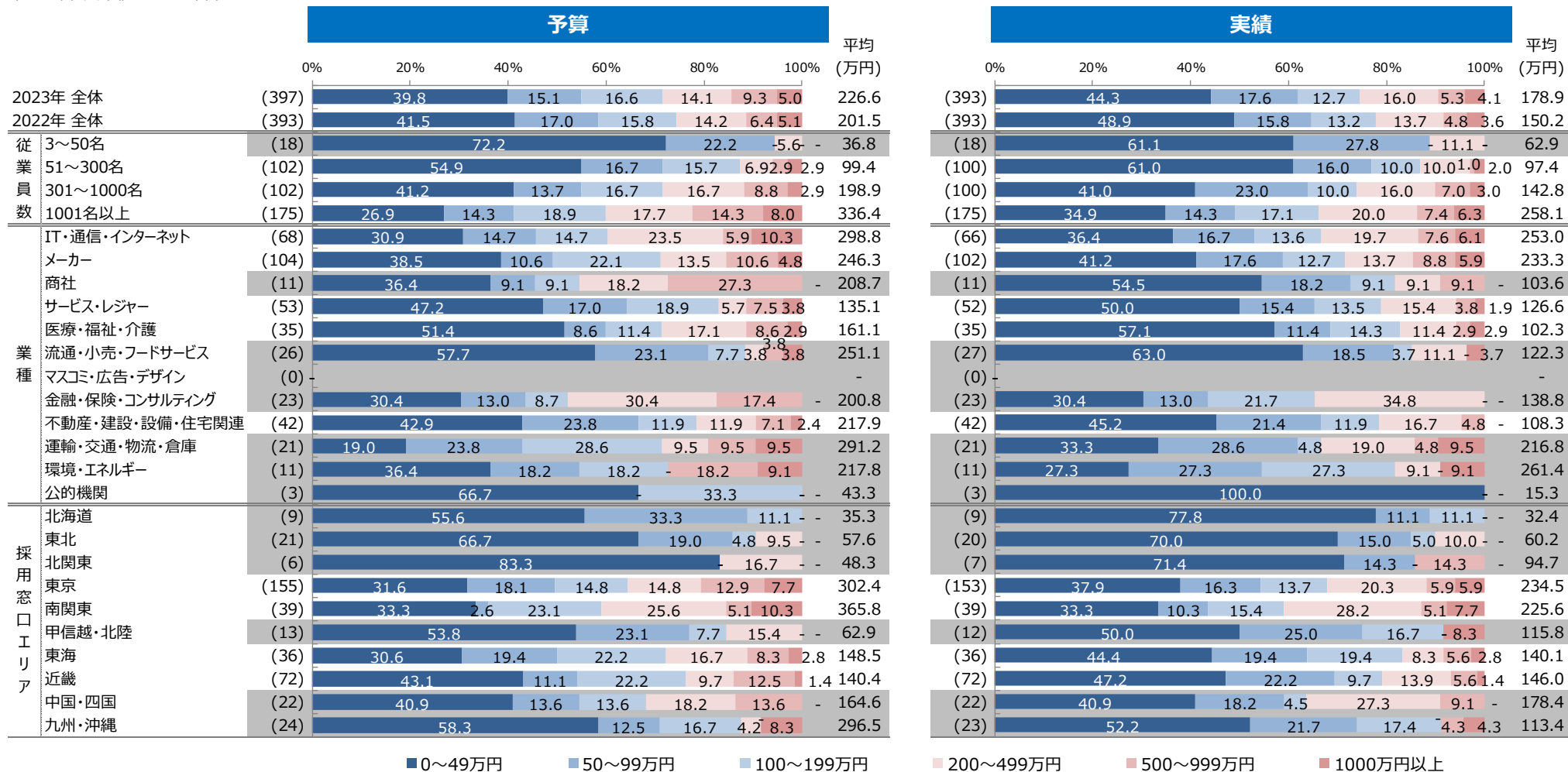
【ダイレクトリクルーティング】の予算と実績 (Q36)



- ダイレクトリクルーティングの予算は、全体では226.6万円（前年比：25.1万円増）。『IT・通信・インターネット』では最も高い298.8万円の予算となる。
- 実績では、全体では178.9万円（前年比：28.7万円増）。すべての業種で予算よりも実績が低いが『IT・通信・インターネット』『メーカー』では、おおよそ予算通りの実績となっている。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2023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利用あり
不良回答・異常値を除いて集計



■ 0~49万円 ■ 50~99万円 ■ 100~199万円 ■ 200~499万円 ■ 500~999万円 ■ 1000万円以上

※サンプル数が30未満は参考値でグレースアウト

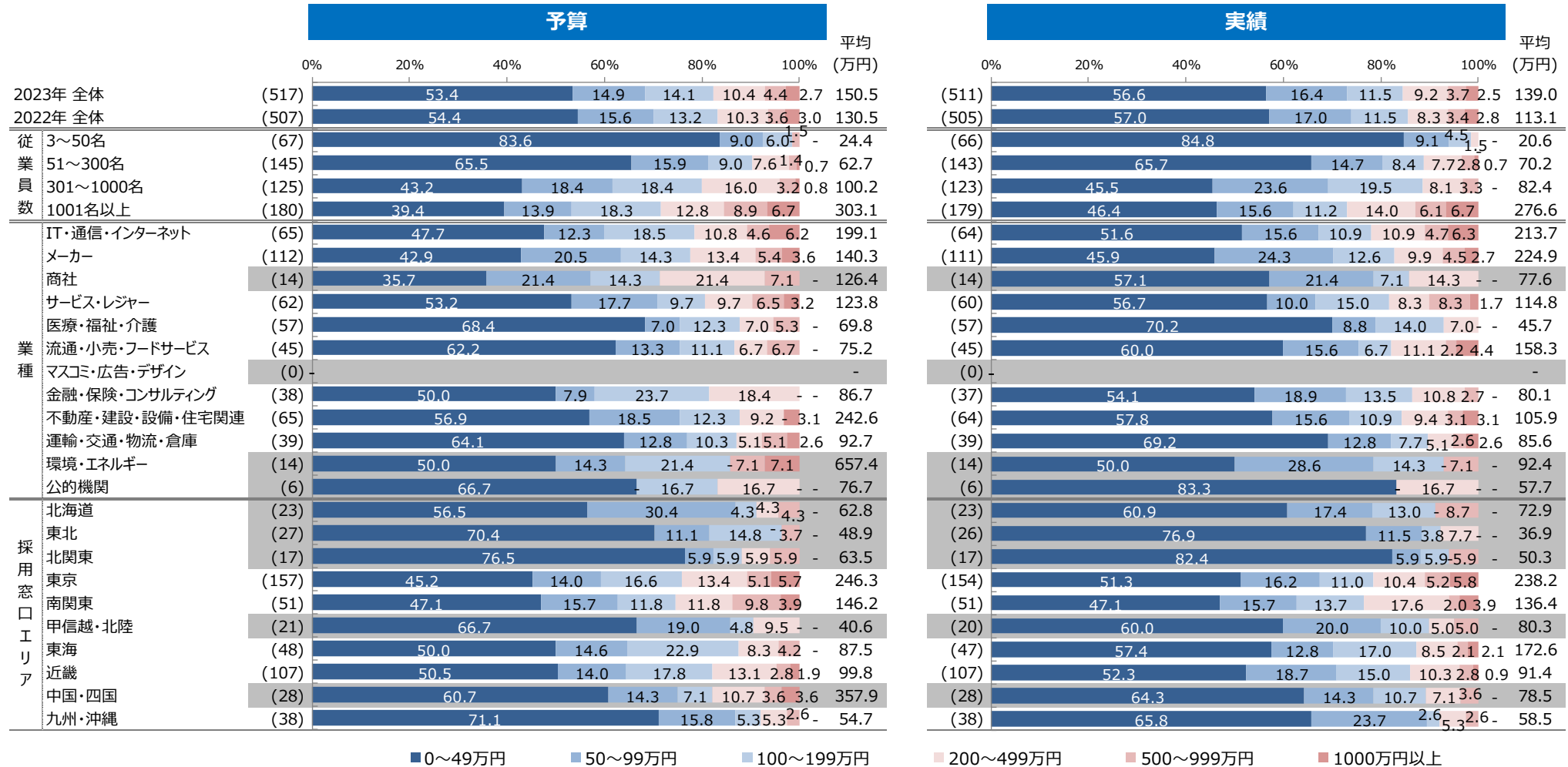
【求人検索エンジン】の予算と実績 (Q36)



- 求人検索エンジンの予算は、全体では150.5万円（前年比：20.0万円増）。『不動産・建設・設備、住宅関連』で242.6円と最も高い予算となった。
- 実績では、全体では139.0万円（前年比：25.9万円増）。『メーカー』で84.6万円、『流通・小売・フードサービス』で83.1万円、『IT・通信・インターネット』で14.5万円、それぞれ予算を実績が上回る。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2023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。

※求人検索エンジン利用あり
不良回答・異常値を除いて集計



※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

【合同企業説明会（オンライン含む）】の予算と実績（Q36）

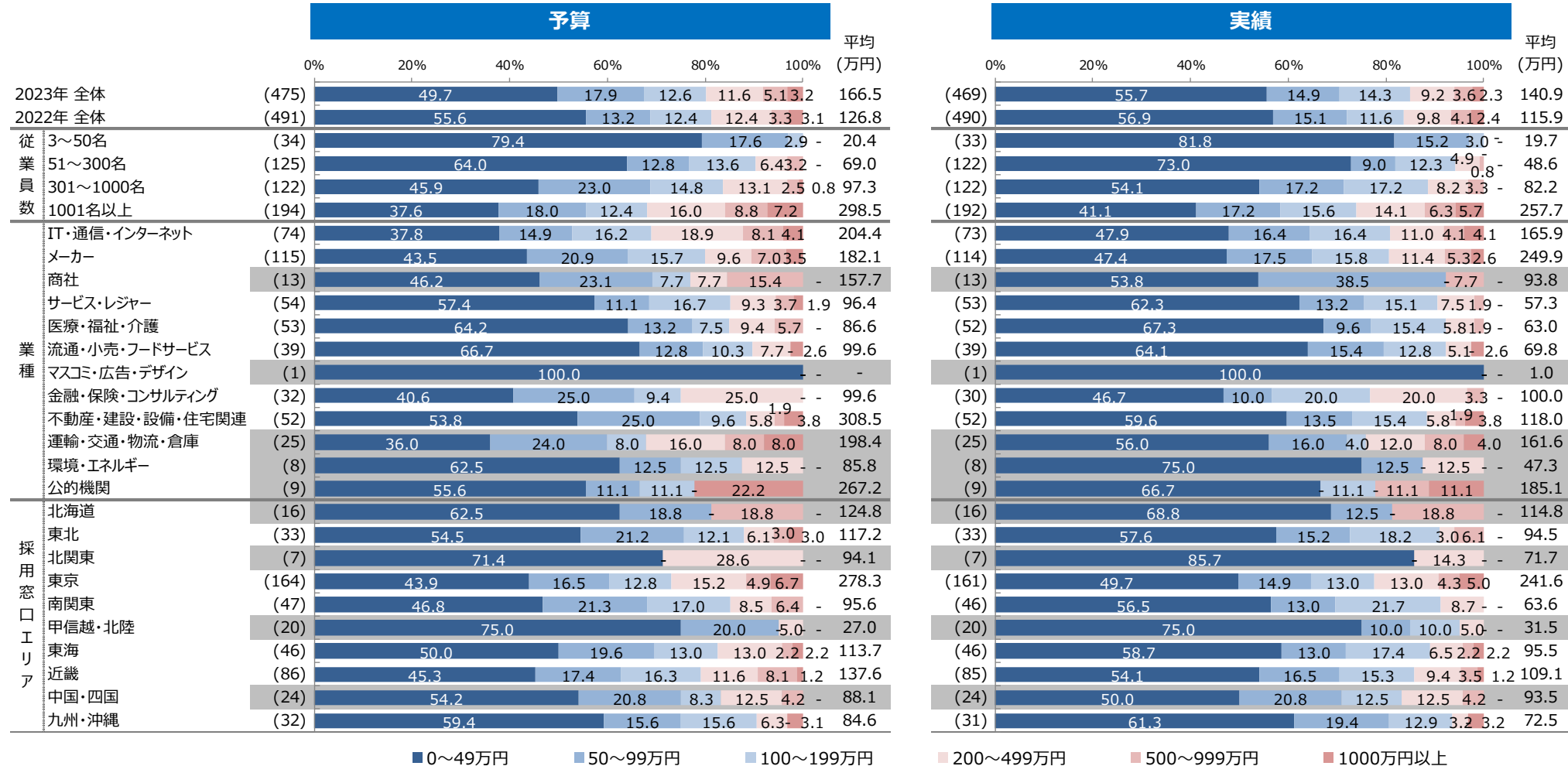


- 合同企業説明会の予算は、全体で166.5万円（前年比：39.7万円増）。『不動産・建設・設備・住宅関連』では308.5万円となった。
- 実績では、全体で140.9万円（前年比：25.0万円増）。『メーカー』で67.8万円予算よりも多く費用を要している。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2023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＝転職フェア/イベント/フェスティバル、転職セミナー、WEBイベント・WEBセミナーなど

※合同企業説明会利用あり
不良回答・異常値を除いて集計



■ 0～49万円 ■ 50～99万円 ■ 100～199万円 ■ 200～499万円 ■ 500～999万円 ■ 1000万円以上

※サンプル数が30s未満は参考値でグレースアウト

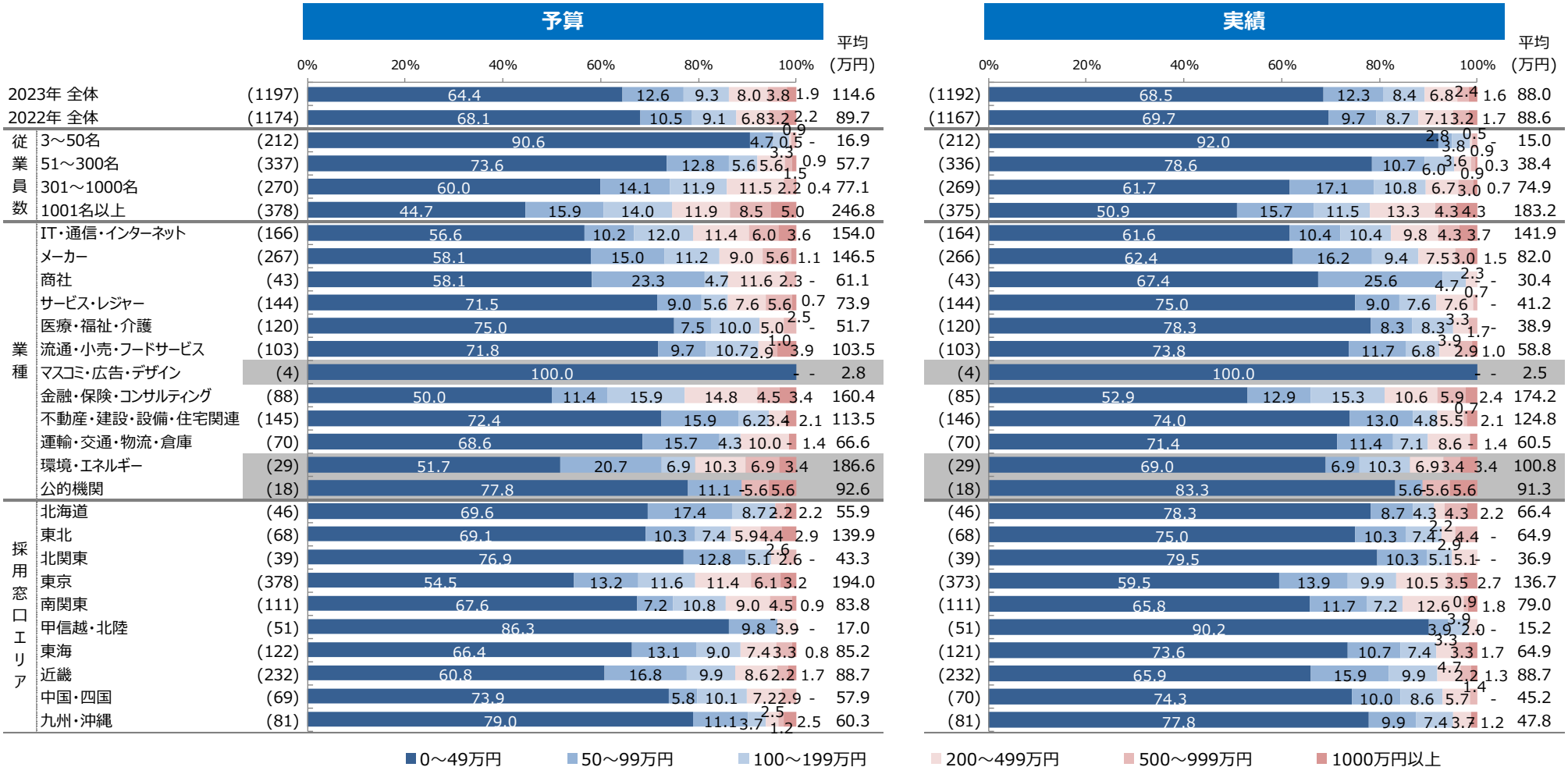
【採用ブランディング】の予算と実績 (Q36)

- 採用ブランディングの予算は、全体では114.6万円（前年比：24.9万円増）。『金融・保険・コンサルティング』『IT・通信・インターネット』では150万円を超え、他に比べ高い。
- 実績では、全体で88.0万円（前年比：0.6万円減）。『金融・保険・コンサルティング』『不動産・建設・設備・住宅関連』で10万円ほど予算を上回る。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2023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。

※採用ブランディング＝採用パンフレット、ノベルティ、採用ブログ、SNS、各種WEB広告など

※不良回答・異常値を除いて集計



※サンプル数が30s未満は参考値でグレイアウト

【その他経費】の予算と実績 (Q36)

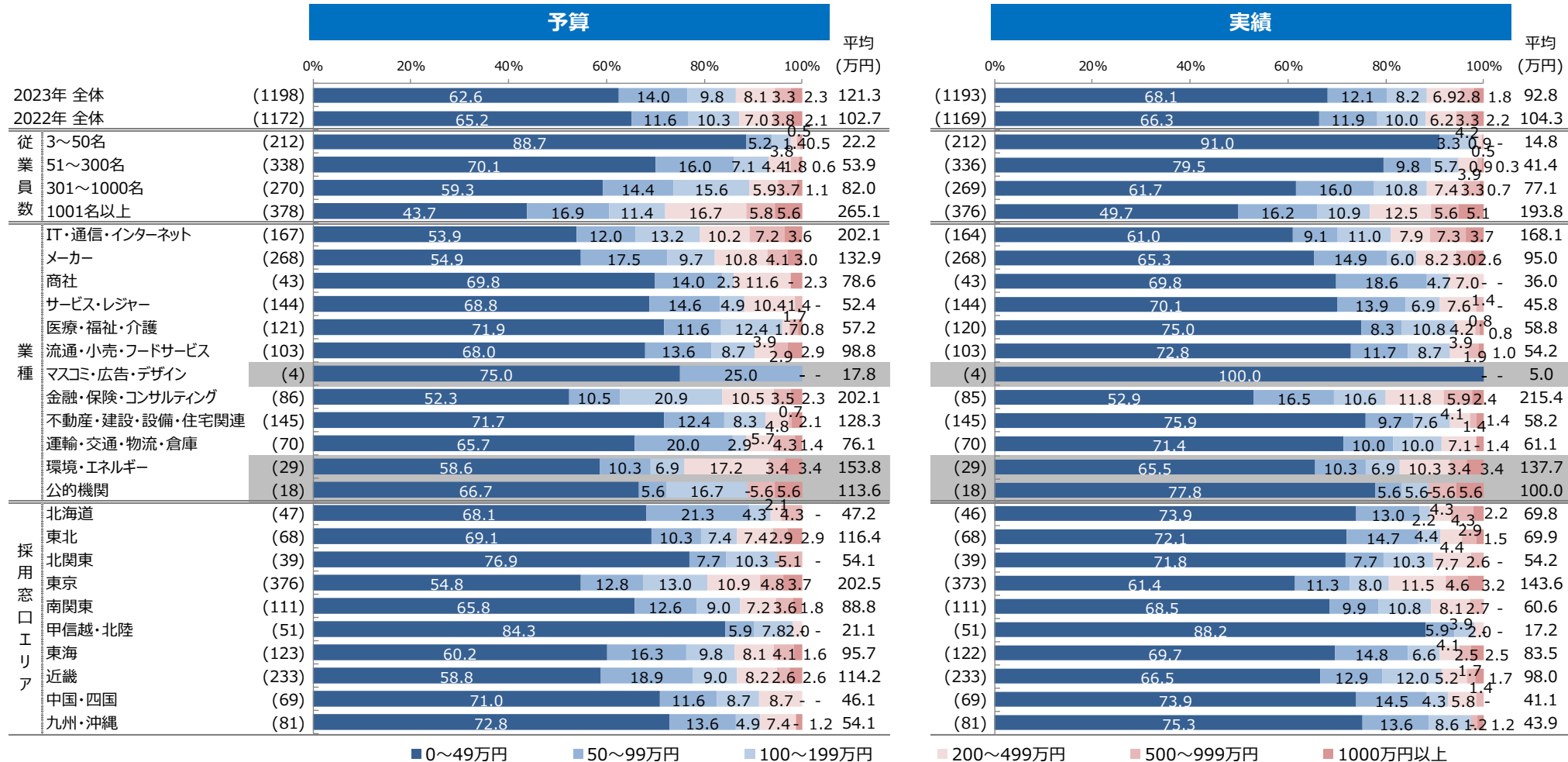


- その他経費の予算は、全体では121.3万円（前年比：18.6万円増）。『IT・通信・インターネット』『金融・保険・コンサルティング』で202.1万円となり、他と比べ高い。
- 実績は、全体では92.8万円（前年比：11.5万円減）。『金融・保険・コンサルティング』で13.3万円、『医療・福祉・介護』で1.6万円、それぞれ予算よりも多く費用を要している。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2023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。

※その他経費＝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

※不良回答・異常値を除いて集計



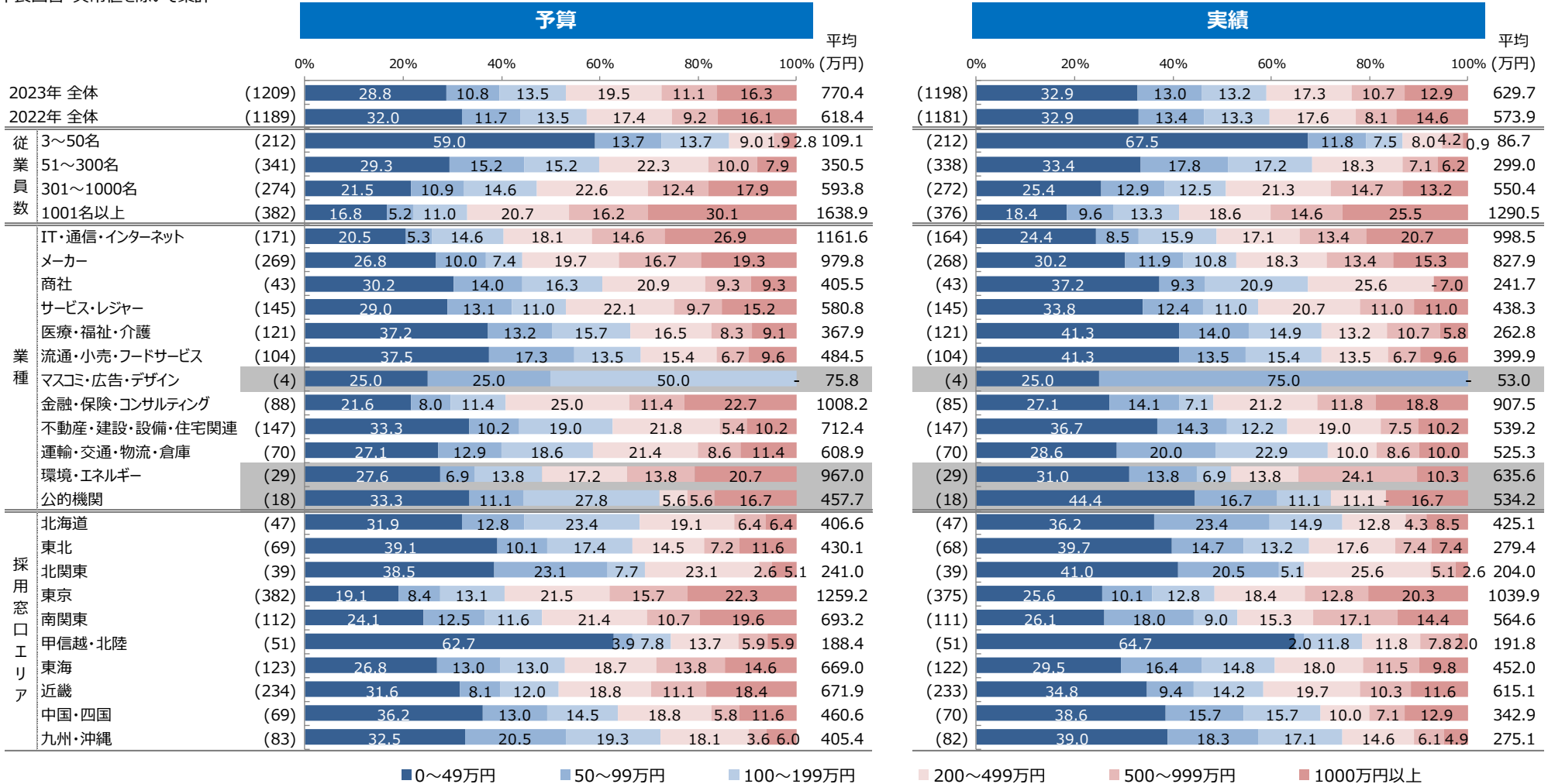
※サンプル数が30未満は参考値でグレイアウト

中途採用費用の予算と実績、合計 (Q36)

- 中途採用の予算の合計は、全体で770.4万円（前年比：152.0万円増）。『IT・通信・インターネット』『金融・保険・コンサルティング』では1,000万円を超える高額予算となっている。
- 実績の合計は、全体で629.7万円（前年比：55.8万円増）。『IT・通信・インターネット』では998.5万円と1,000万円に迫り最も高く、次いで『金融・保険・コンサルティング』が907.5万円、『メーカー』が827.9万円と続く。

Q.お勤めの会社の中途採用において、直近1年間（2023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・異常値を除いて集計



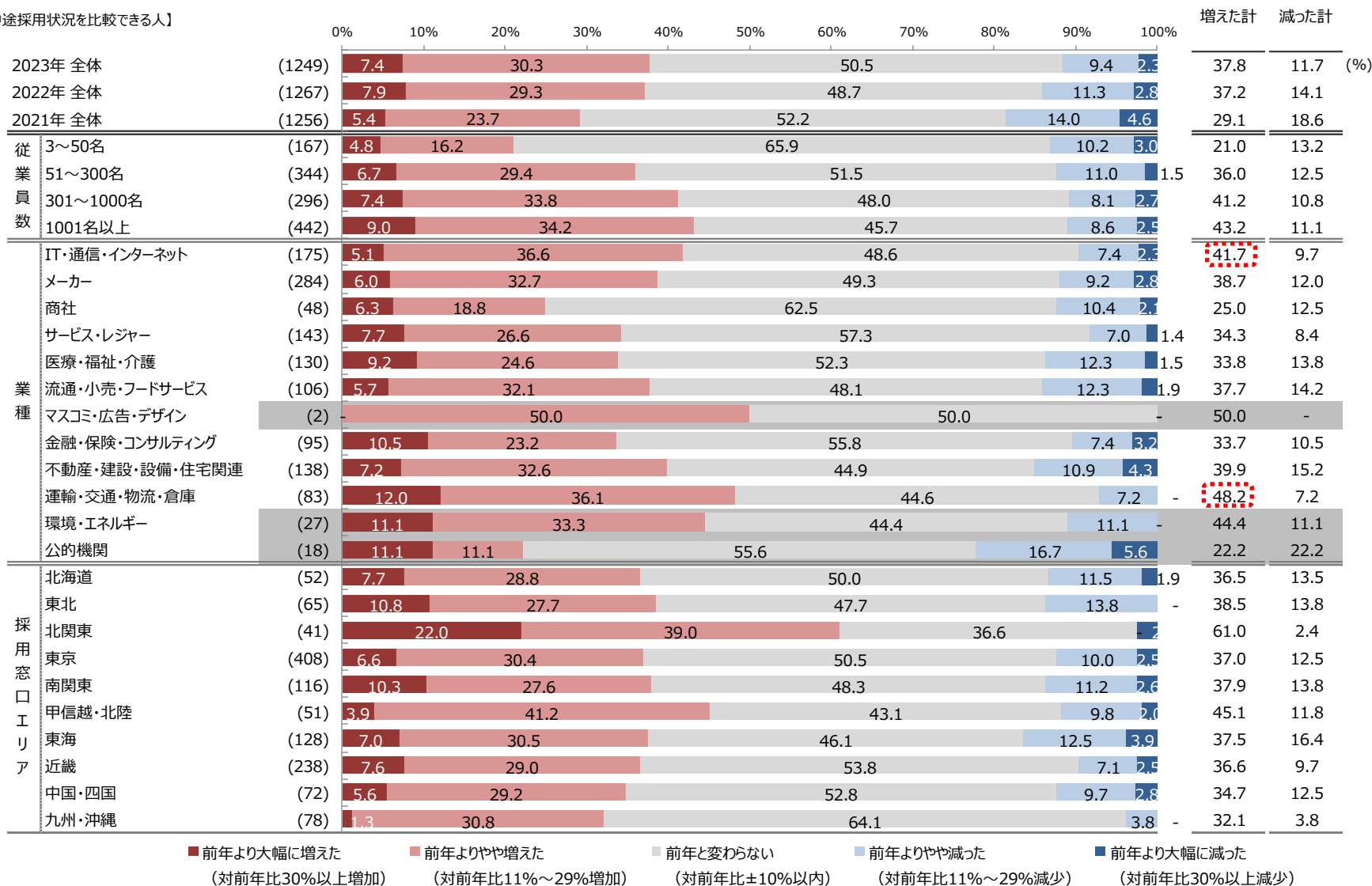
※サンプル数が30s未満は参考値でグレイアウト

中途採用費用の増減 [中途採用費用全般] (Q37)

- 中途採用費用全体の増減としては「増えた計」が37.8%（前年比：0.6pt増）、減った計が11.7%（前年比：2.4pt減）となった。
- 業種別では『運輸・交通・物流・倉庫』で「増えた計」が約半数、『IT・通信・インターネット』で4割超となる。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）の中途採用費用は、前年（2022年）と比較していかがでしたか。

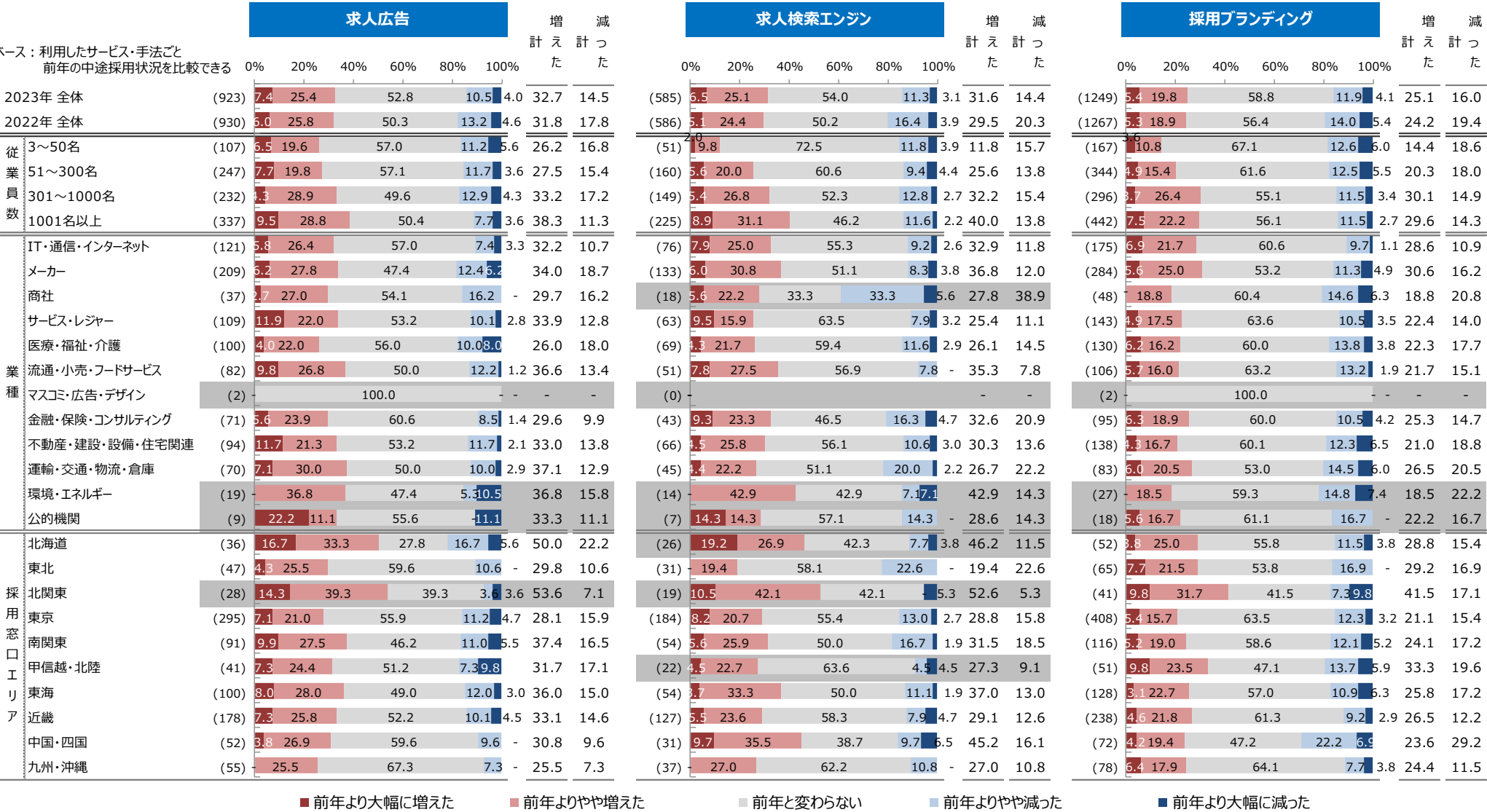
[ベース：前年の中途採用状況を比較できる人]



中途採用費用の増減 (Q37)

- 求人広告の増減としては「増えた計」が32.7%、減った計が14.5%。求人検索エンジンの「増えた計」が31.6%、減った計が14.4%。採用ブランディングの「増えた計」が25.1%、減った計が16.0%となった。
- 『求人広告』『求人検索エンジン』『採用ブランディング』いずれも「増えた計」が前年より増加し、「減った計」が前年より減少した。

Q.お勤めの会社の直近1年間(2023年)の中途採用費用は、前年(2022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。



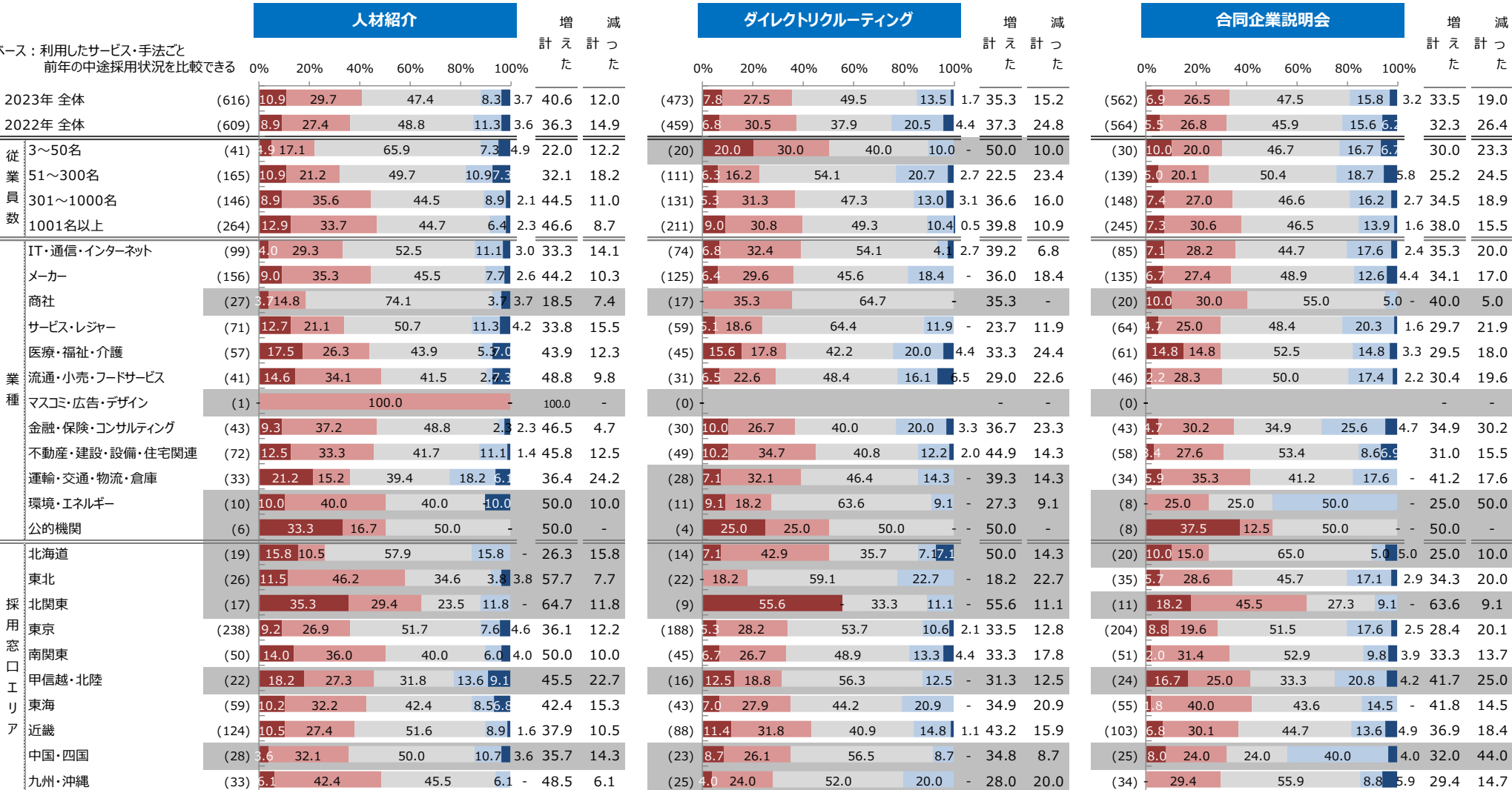
■ 前年より大幅に増えた (対前年比30%以上増加) ■ 前年よりやや増えた (対前年比11%~29%増加) ■ 前年と変わらない (対前年比±10%以内) ■ 前年よりやや減った (対前年比11%~29%減少) ■ 前年より大幅に減った (対前年比30%以上減少)

中途採用費用の増減 (Q37)



- 人材紹介の増減としては「増えた計」が40.6%、減った計が12.0%。ダイレクトリクルーティングの「増えた計」が35.3%、減った計が15.2%。合同企業説明会の「増えた計」が33.5%、減った計が19.0%となった。
- 『人材紹介』『ダイレクトリクルーティング』『合同企業説明会』いずれも「減った計」が前年より減少し、『人材紹介』『合同企業説明会』では「増えた計」も増加している。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023年）の中途採用費用は、前年（2022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。



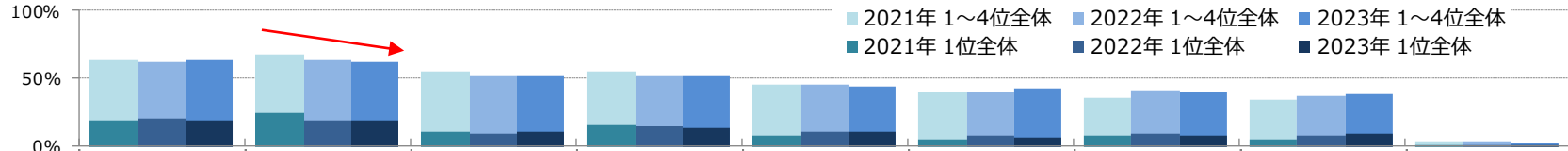
■ 前年より大幅に増えた (対前年比30%以上増加) ■ 前年よりやや増えた (対前年比11%~29%増加) ■ 前年と変わらない (対前年比±10%以内) ■ 前年よりやや減った (対前年比11%~29%減少) ■ 前年より大幅に減った (対前年比30%以上減少)

求人広告の出稿媒体を決める要因 (Q38)

- 求人広告の出稿媒体を決める要因 (1~4位全体) としては、「採用実績」が63.2%で最も高い。次いで「価格・費用」「提案内容 (プラン) の良さ」「信用できるサービスブランド」が挙げられた。上位に挙げる項目は昨年同様。1位でみると、最も多く挙げられたのは「価格・費用」となった。
- 「価格・費用」は21年から微減傾向にあり、好調な経営の中で費用面でのハードルを下げて中途採用活動を行っている様子が見え始める。

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。

[ベース：求人広告を利用した]



		採用実績	価格・費用	提案内容 (プラン) の良さ	信用できるサービスブランド	充実したアフターフォロー	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	その他
2023年 1~4位全体 (1009)		63.2	62.2	52.2	51.9	44.9	43.5	40.4	38.7	2.9
2022年 1~4位全体 (1011)		62.5	63.4	53.2	52.7	45.0	40.5	41.3	37.1	4.3
2021年 1~4位全体 (969)		63.2	67.7	55.0	55.0	45.5	39.5	36.0	34.6	3.5
従業員数	3~50名 (142)	73.2	81.0	48.6	57.0	38.7	33.1	36.6	26.8	4.9
	51~300名 (271)	64.6	62.0	58.7	47.6	40.6	42.1	43.9	38.0	2.6
	301~1000名 (246)	61.0	56.5	45.9	58.5	47.6	47.6	41.1	39.4	2.4
	1001名以上 (350)	59.7	58.9	53.1	48.6	48.9	46.0	38.9	43.4	2.6
業種	IT・通信・インターネット (136)	62.5	57.4	59.6	52.9	44.9	45.6	37.5	36.0	3.7
	メーカー (222)	62.2	55.9	48.2	50.5	52.3	43.2	41.9	42.8	3.2
	商社 (39)	71.8	46.2	59.0	48.7	46.2	53.8	43.6	30.8	-
	サービス・レジャー (122)	66.4	76.2	47.5	45.1	49.2	37.7	40.2	32.0	5.7
	医療・福祉・介護 (107)	60.7	53.3	49.5	60.7	37.4	47.7	43.9	45.8	0.9
	流通・小売・フードサービス (89)	60.7	75.3	55.1	58.4	32.6	40.4	42.7	34.8	-
	マスコミ・広告・デザイン (3)	66.7	100.0	66.7	-	33.3	33.3	100.0	-	-
	金融・保険・コンサルティング (77)	61.0	61.0	40.3	53.2	49.4	50.6	42.9	36.4	5.2
	不動産・建設・設備・住宅関連 (108)	64.8	66.7	50.0	57.4	41.7	37.0	37.0	43.5	1.9
	運輸・交通・物流・倉庫 (73)	56.2	67.1	67.1	39.7	46.6	47.9	37.0	37.0	1.4
	環境・エネルギー (21)	81.0	57.1	61.9	38.1	28.6	47.6	28.6	47.6	9.5
公的機関 (12)	83.3	66.7	58.3	75.0	41.7	16.7	33.3	25.0	-	
採用窓口エリア	北海道 (39)	41.0	66.7	61.5	48.7	59.0	28.2	46.2	48.7	-
	東北 (52)	67.3	53.8	48.1	48.1	42.3	30.8	55.8	48.1	5.8
	北関東 (31)	61.3	71.0	32.3	64.5	35.5	54.8	35.5	45.2	-
	東京 (326)	66.6	63.8	53.7	50.0	43.6	45.7	37.1	36.8	2.8
	南関東 (98)	64.3	54.1	60.2	45.9	36.7	55.1	34.7	42.9	6.1
	甲信越・北陸 (45)	64.4	66.7	40.0	62.2	53.3	46.7	28.9	35.6	2.2
	東海 (107)	65.4	65.4	43.9	55.1	45.8	48.6	39.3	33.6	2.8
	近畿 (194)	59.8	61.3	57.2	54.6	45.9	36.6	48.5	33.5	2.6
	中国・四国 (55)	60.0	61.8	50.9	47.3	45.5	40.0	45.5	45.5	3.6
九州・沖縄 (62)	64.5	61.3	48.4	53.2	51.6	41.9	33.9	45.2	-	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

2023年 1位全体 (1009)	19.6	19.7	11.0	14.2	10.6	7.2	8.5	8.7	0.4
2022年 1位全体 (1011)	20.4	18.7	10.1	14.4	10.4	8.2	8.7	7.8	1.3
2021年 1位全体 (969)	19.7	24.4	11.0	16.0	8.5	5.8	8.4	5.5	0.8

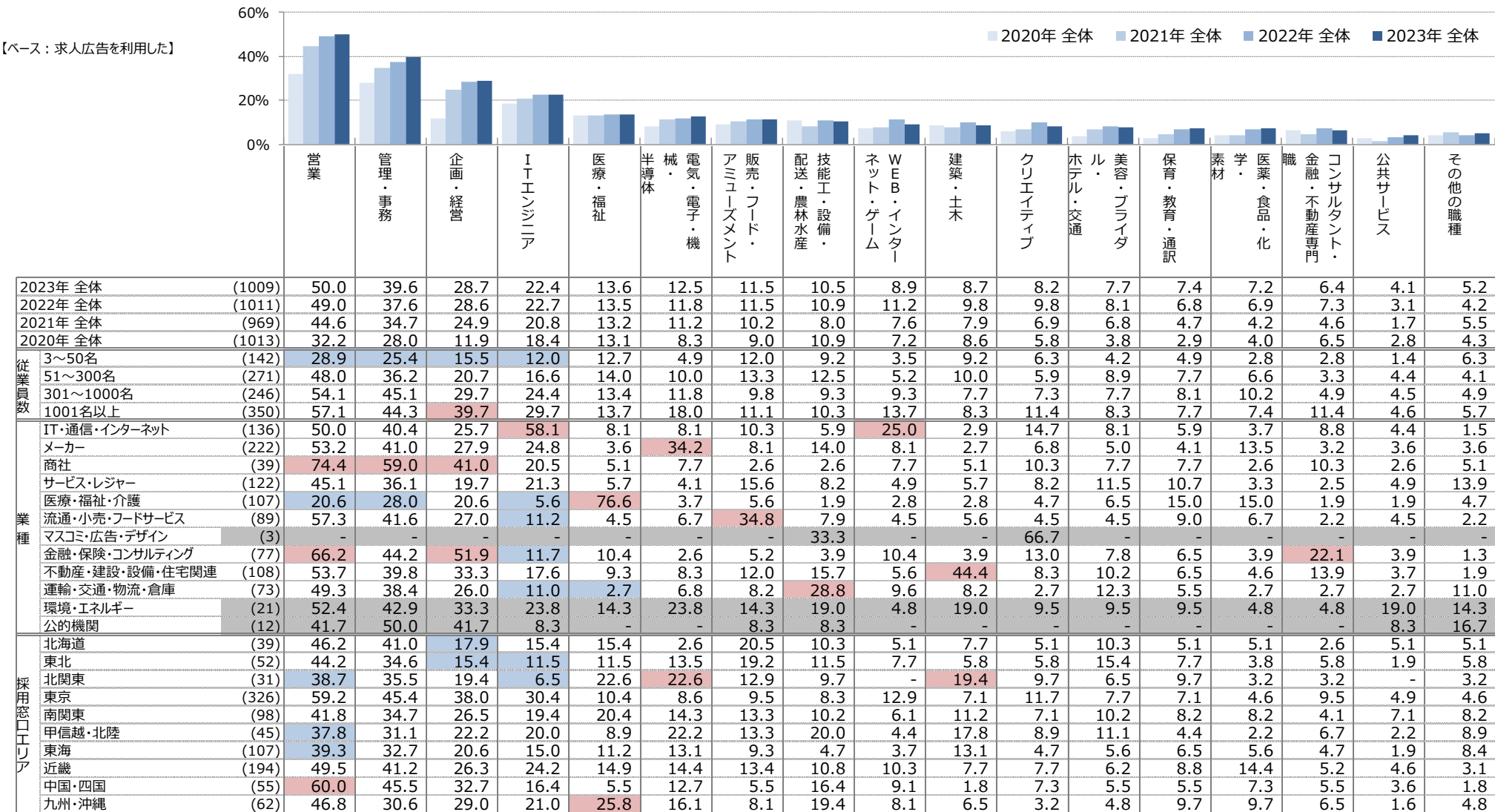
※サンプル数が30未満は参考値でグレイアウト

※2023年全体で降順ソート

求人広告費をかけた職種 (Q39)

- 求人広告費をかけた職種は「営業」50.0%（前年比：1.0pt増）、「管理・事務」39.6%（前年比：2.0pt増）、「企画・経営」28.7%（前年比：0.1pt増）などで、採用数の多い職種に広告費をかけている状況がうかがえ、いずれも前年より増加した。

Q.お勤めの会社の直近1年間（2023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。あてはまるものをすべてお選びください。



※サンプル数が30s未満は参考値でグレーアウト

※2023年全体で降順ソート

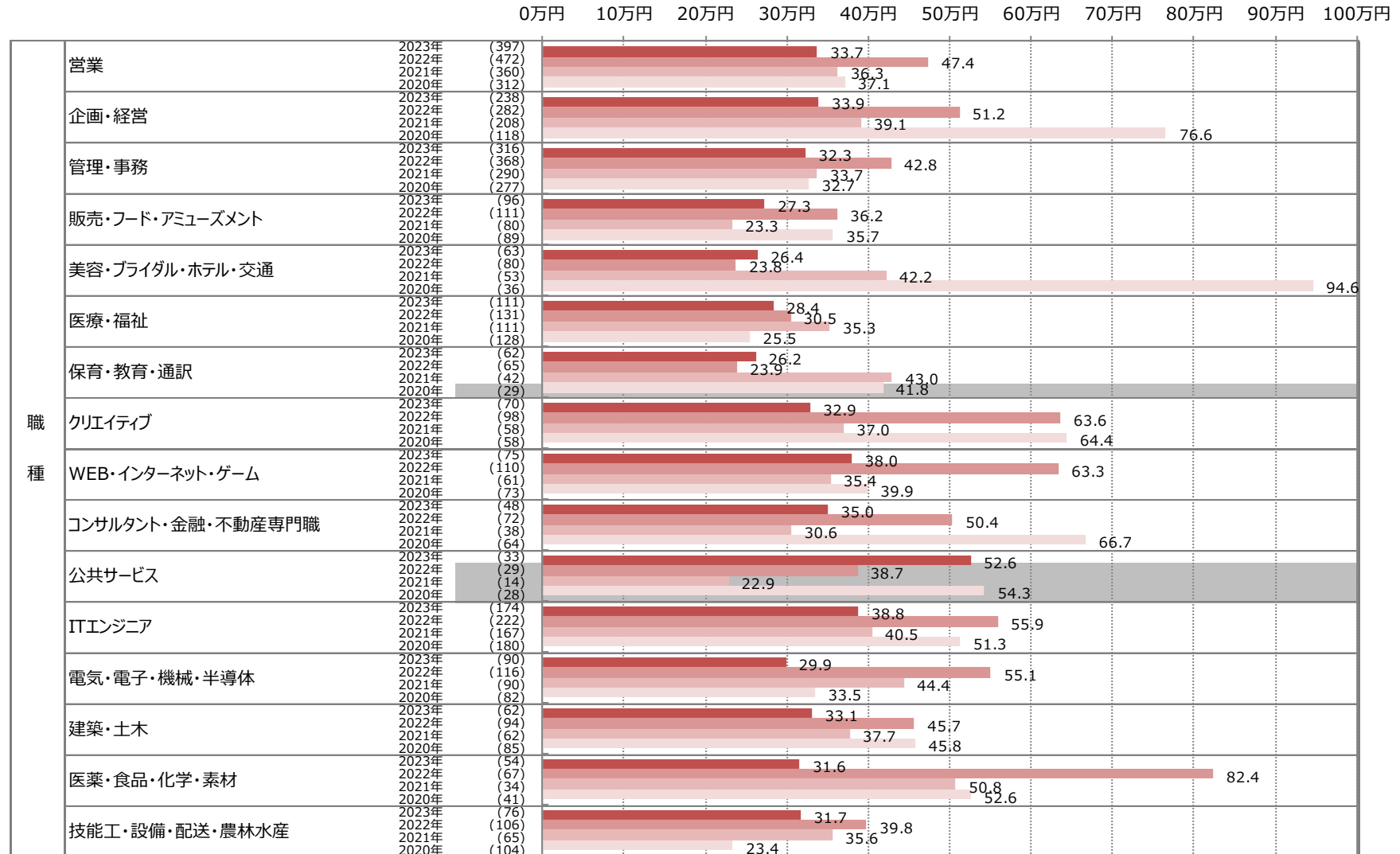
■：全体より+10%以上 □：全体より-10%以下 (%)

職種ごとの採用者1人あたりの求人広告費 (Q40)

● 採用者1人あたりの求人広告費は、「公共サービス」が52.6万円となるものの、その他の職種はいずれも概ね20～30万円台となる。

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：2023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】



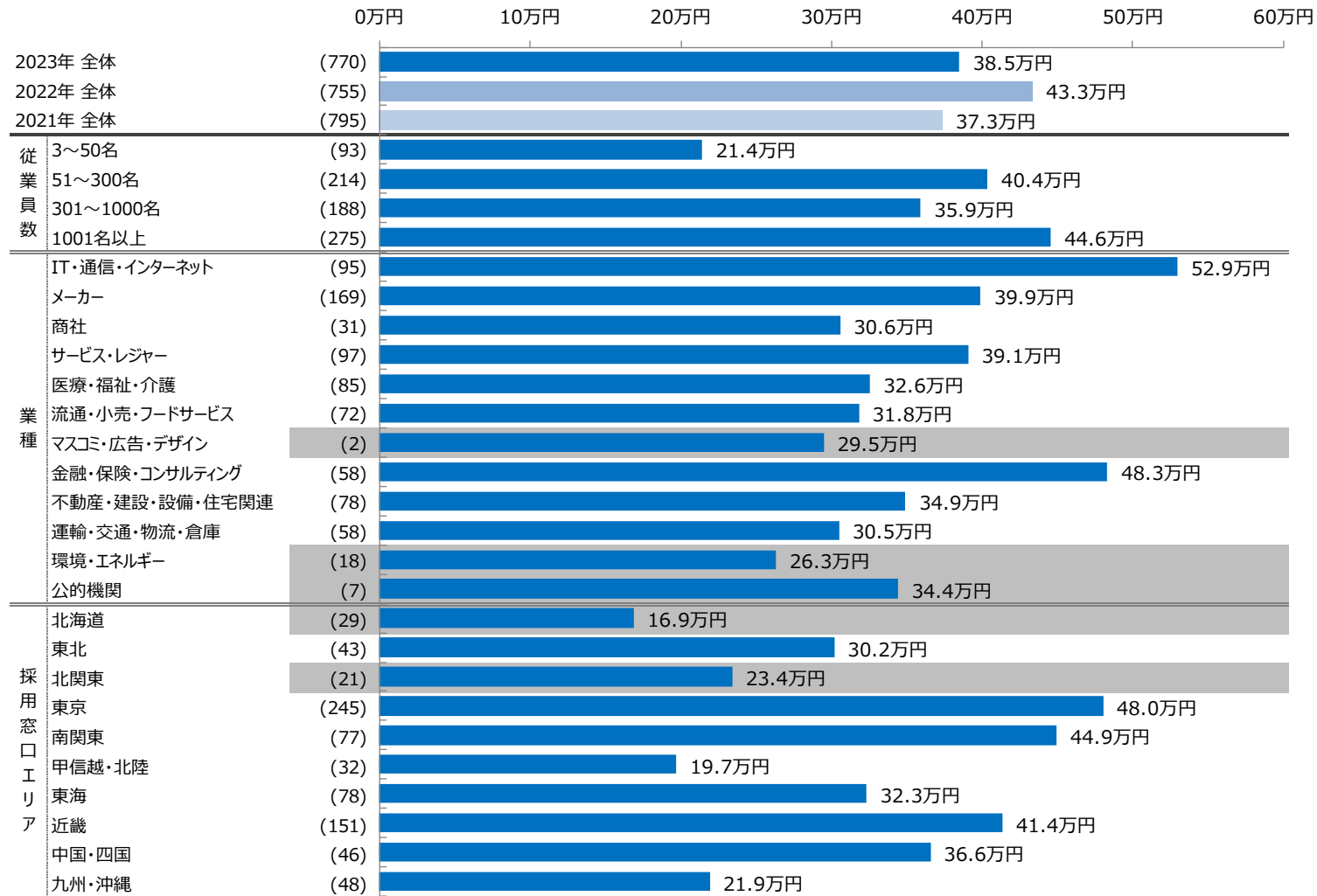
※サンプル数が30未満は参考値でグレーアウト

採用者1人あたりの求人広告費 <全職種平均> (Q40)

- 採用者1人あたりの求人広告費の全職種の平均額は38.5万円（前年比：4.8万円減）となった。業種別では『IT・通信・インターネット』が52.9万円で最も高く、次いで『金融・保険・コンサルティング』が48.3万円で続く。採用窓口エリア別では『東京』『南関東』『近畿』など大都市が多いエリアでの求人広告費が高めとなる傾向にある。

Q.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：2023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】



Appendix

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

