

中途採用・転職総括レポート（2024年版）

2024年4月更新

雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

転職者の動向

第3部

雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

転職者の動向

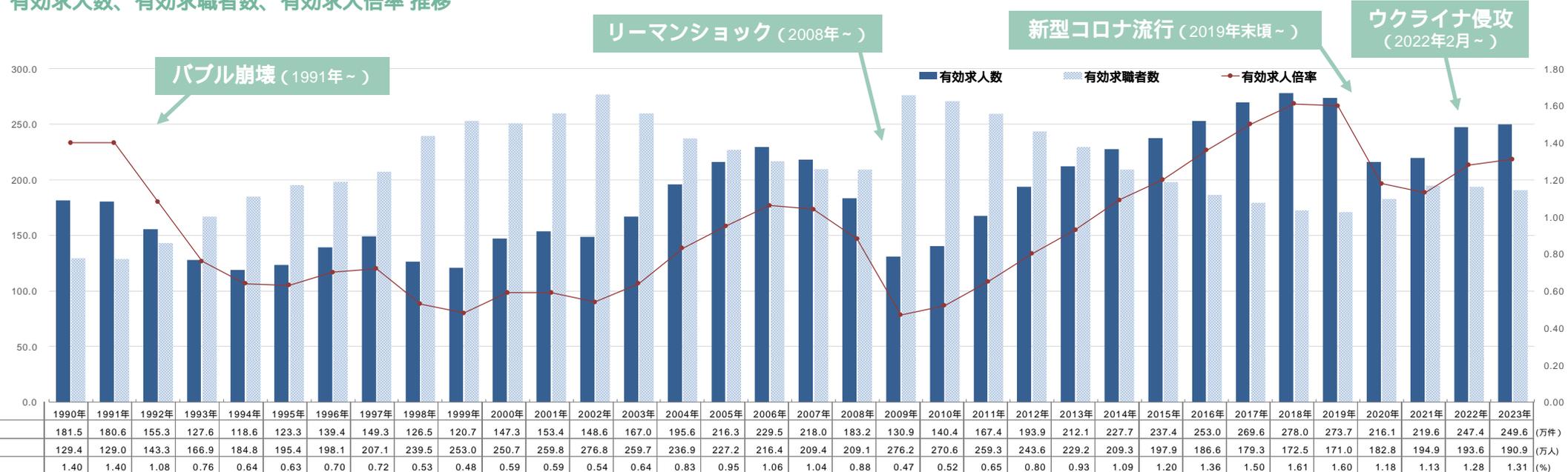
第3部

有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率の推移

2023年の有効求人倍率は1.31倍（前年比0.03ptプラス）。
前年と比べ求人数が増加し、求職者数は減少したことで、有効求人倍率が上昇した。

- ・新型コロナの流行の有効求人倍率への影響は、バブル崩壊後やリーマンショック後と比較すると少ないものの、2019年から3年連続で低下していた。
- ・2023年の有効求人倍率は前年から微増となっている。有効求人数は直近4年連続で増加しており、有効求職者数は直近3年減少した。

有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率 推移

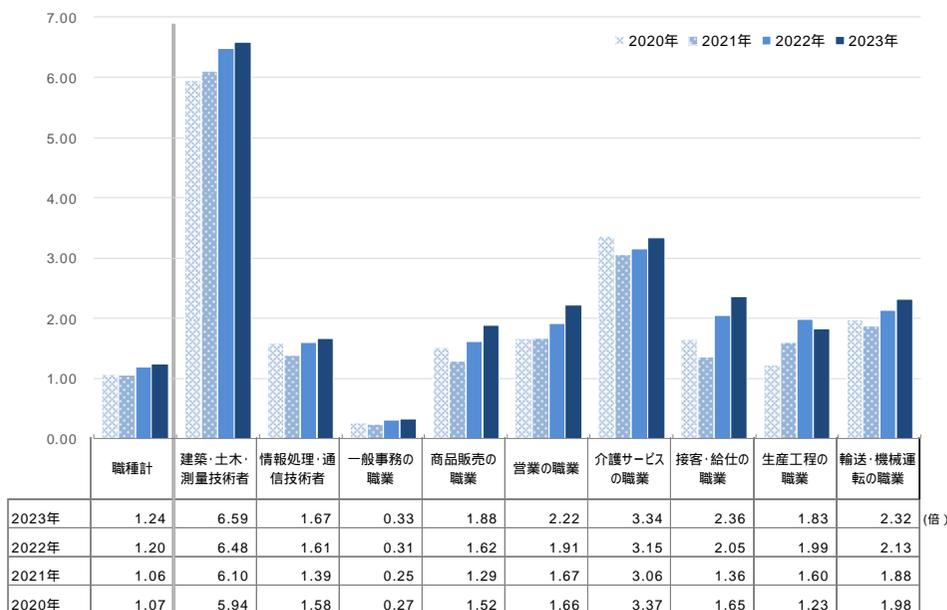


職種別・都道府県別有効求人倍率

多くの職種で有効求人倍率が増加。「建築・土木・測量技術者」は特に高く、6.59倍（前年から0.11ptプラス）。都道府県別で最も有効求人倍率が高かったのは「福井県」。

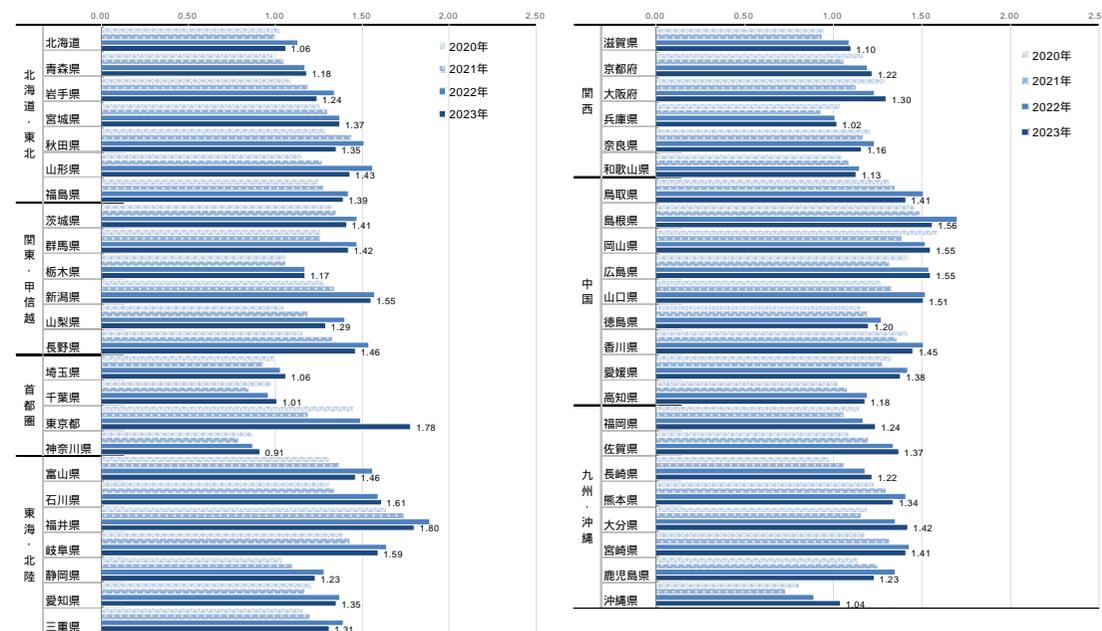
- ・「建設・土木・測量技術者」は最も有効求人倍率が高く6.59倍、次いで「介護サービスの職業」が3.34倍となった。
- ・職業別有効求人倍率では「一般事務の職業」が1を割っており、求職者数が求人数を上回っていた。
- ・インバウンド需要が拡大している影響で「接客・給仕の職業」は前年から更に増加し、2.36倍となった。
- ・都道府県別有効求人倍率で最も高かったのは「福井県」1.80倍、次いで東京都1.78倍だった。東京都は2023年で有効求人倍率が大幅に増加している。

職業別 有効求人倍率



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

都道府県別 有効求人倍率

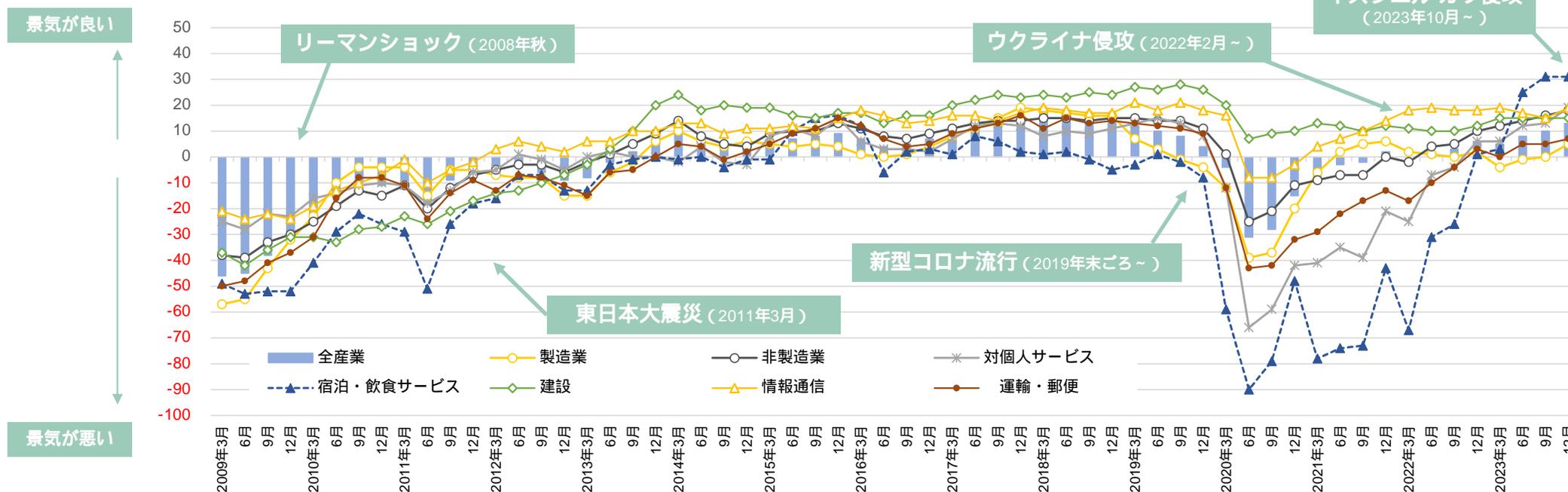


出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 都道府県（受理地）有効求人倍率（パートタイム含む実数）

製造業は改善傾向、非製造業も改善が続く。 大きく低下していた「宿泊・飲食サービス」が大幅改善。

- ・2023年12月は、製造業、非製造業のすべての企業規模で改善となった。業種別にみると、製造業は、価格転嫁の進展や自動車生産の回復などから、改善が遅れていた中小企業を中心に改善した。（日本銀行「経済・物価情勢の展望2024年1月」）
- ・コロナ禍で大きく低下していた「対個人サービス」「宿泊・飲食サービス」が大幅に改善しており、経済活動の回復や価格転嫁の進展が影響していると考えられる。

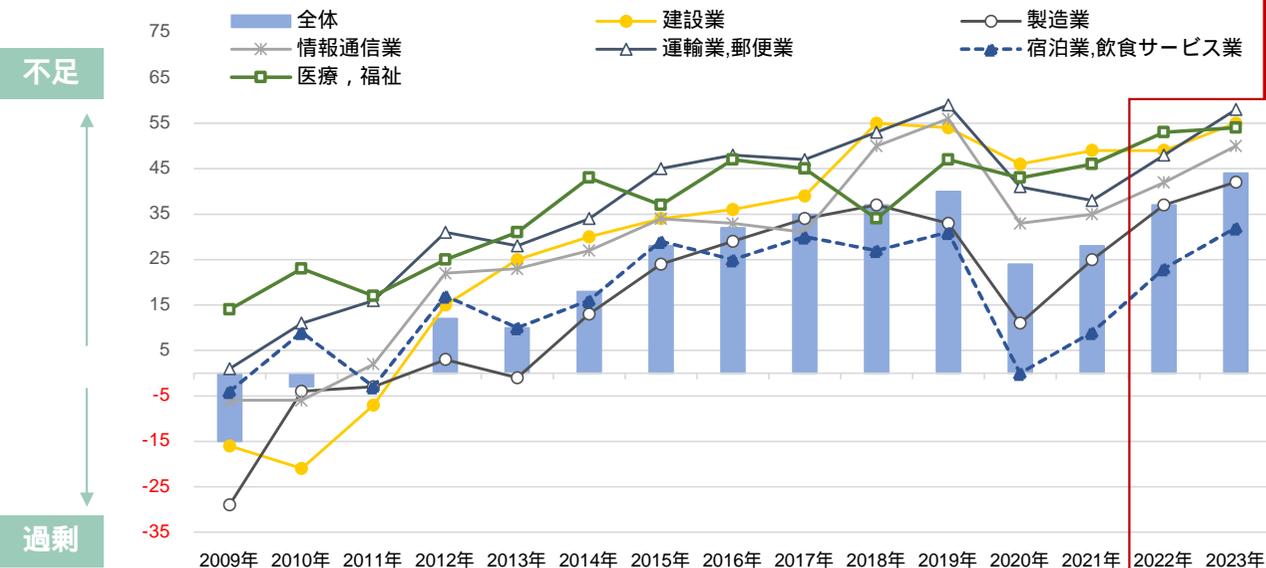
日銀短観 業況判断D.I. 実績 業種別（「景気が良い」-「景気が悪い」）



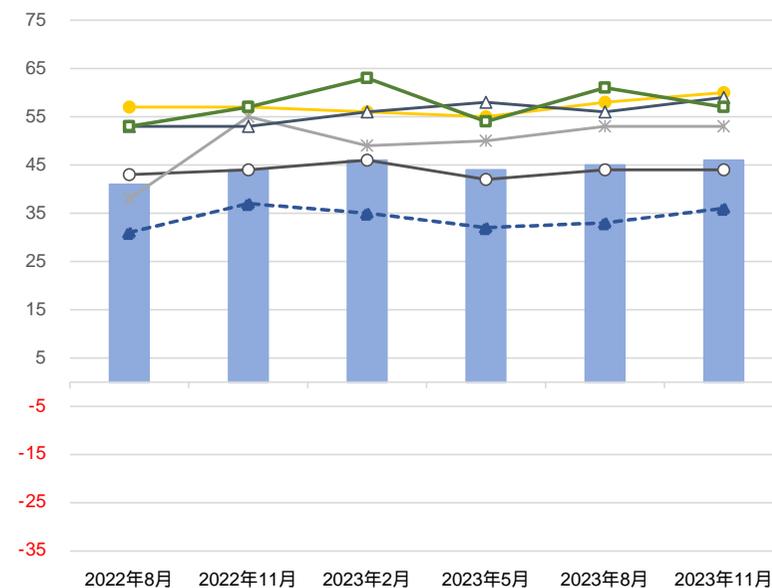
正社員の不足感はコロナ前を上回る勢い。

- ・2021年5月以降は業種問わず「人材不足」の状態推移している。2022年から不足感は変わらず高い様子が見られ、2023年は人材不足がさらに加速したといえるだろう。
- ・業種別で見ると特に「運輸業、郵便業」で人材不足の傾向が強まっており、物流の2024年問題に向けて対策をとっている企業が多かったと推察される。

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



<2022年8月~2023年11月の四半期推移>



雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

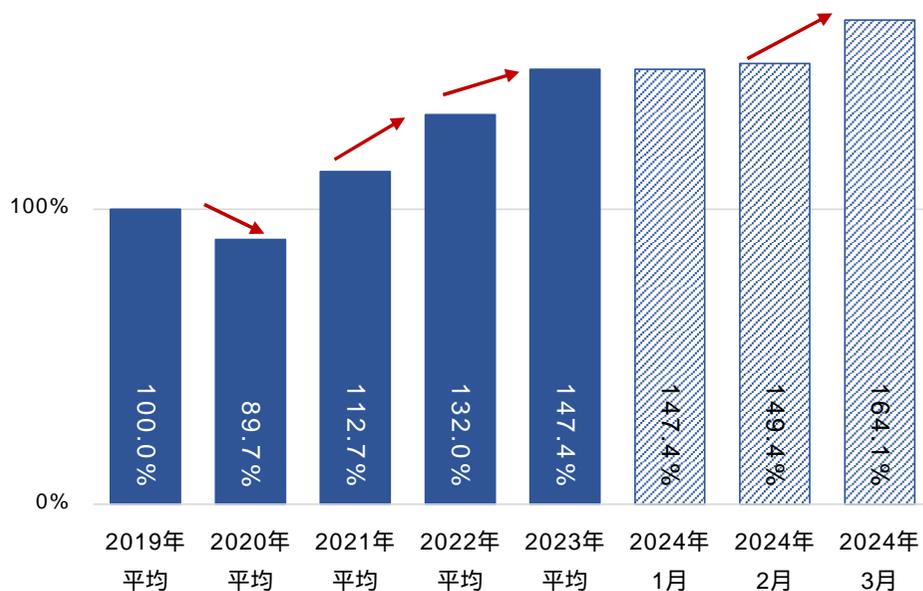
転職者の動向

第3部

2023年の求人掲載数は前年を上回り、企業の正社員採用活動はさらに活発に実施されていた。採用数は「前年より増えた」が約4割。「IT・通信・インターネット」「商社」で「増えた」が高め。

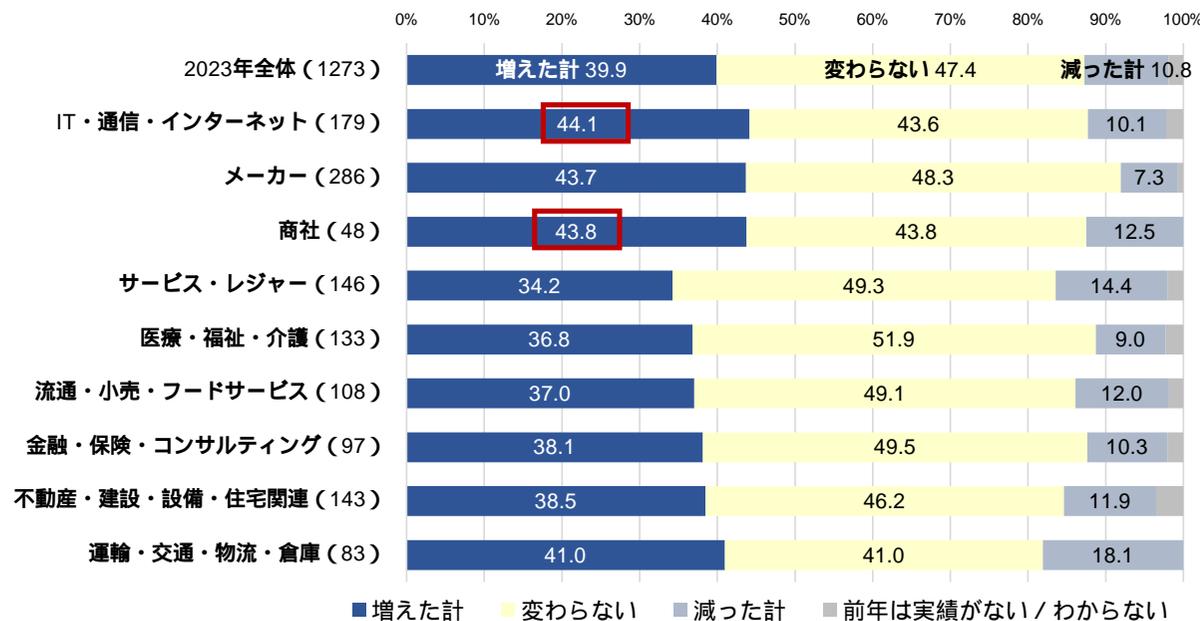
- ・マイナビ転職の2023年の求人数平均はコロナ前の2019年平均比で147.0%、2023年以降も145～165%の水準で推移している。
- ・前年と比較した中途採用数は「変わらない」が最も高かったものの、「増えた計」が39.9%と、「減った計」を29.1pt上回った。
- ・業種別にみると、「増えた計」の割合は「IT・通信・インターネット」が44.1%、「商社」が43.8%と特に高かった。
- ・業種により差はあるものの、2023年は企業による正社員の採用活動が活発に行われていたことがうかがえる。

マイナビ転職 掲載求人数推移（2019年平均を100%とした）



出典：マイナビ「正社員求人の掲載数・応募数推移レポート」

前年と比較した中途採用数（単一回答）



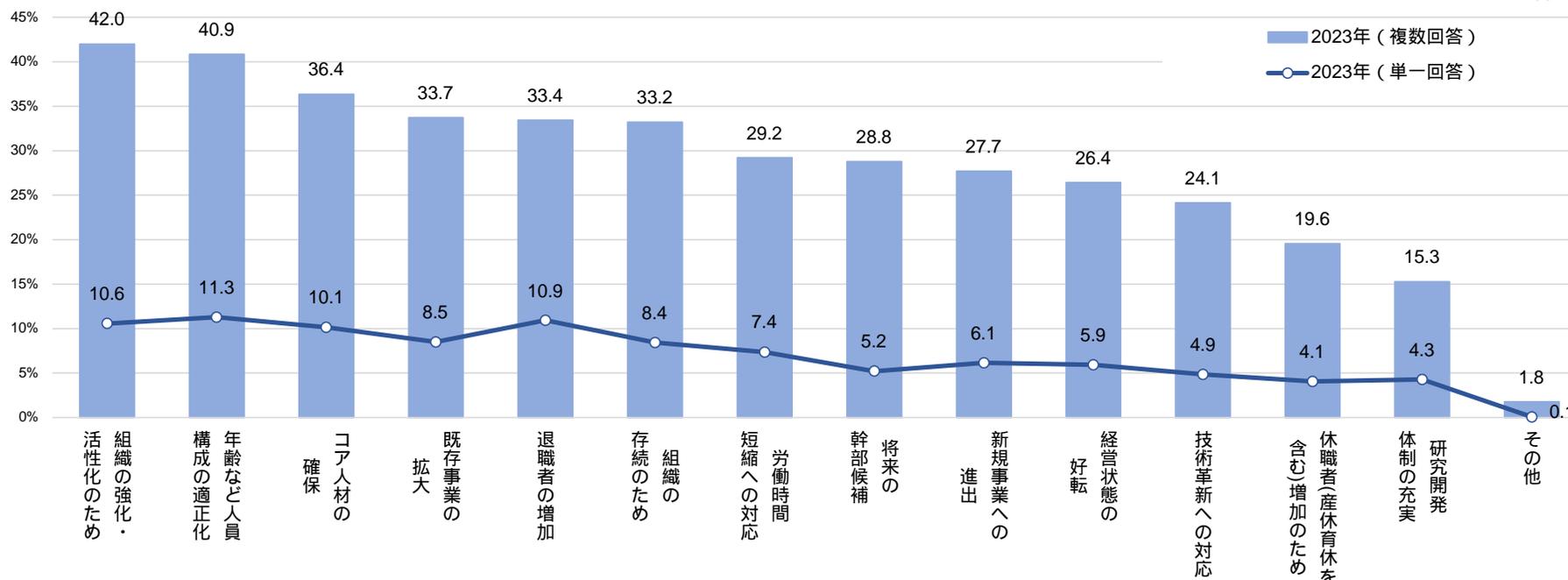
出典：マイナビ「中途使用状況調査2024年版（2023年実績）」

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

- ・ 企業の中途採用活動実施理由（複数回答）で最も多く挙げられたのは「組織の強化・活性化のため」、次いで「年齢など人員構成の適性化」となった。
- ・ 単一回答で最も多く挙げられたのは「年齢など人員構成の適性化」、次いで「退職者の増加」となった。
- ・ 「退職者の増加」など、喫緊の課題解決を目的とした中途採用とともに、多くの企業で今後を見据えた上での採用活動が実施されていたようだ。

中途採用実施の理由

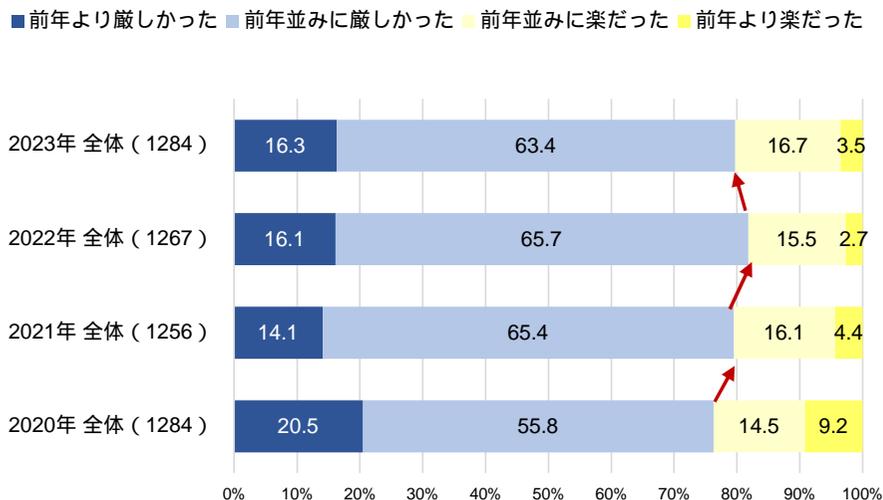
n=1400



2023年の中途採用、「厳しかった計」は79.7%と、前年から減少した。
 厳しかった理由は「求職者の質が低かった」がトップ。

- ・前年と比較した中途採用の印象は、「厳しかった計」が79.7%となった。採用活動を行う企業が増加したことで「厳しかった」の割合は増加傾向にあったが、2023年は厳しかったと感じる企業は減少しているようだ。
- ・楽だったと感じた理由として最も多く挙げられたのは「求職者の質が高かった」、次いで「採用費用を増加した」となっている。引き続き企業の採用意欲は高く人員獲得競争は激化していると考えられるが、費用をかけて中途採用を行うことで採用が楽だったと感じる企業もいるようだ。

中途採用の印象（単一回答）



厳しかった計	楽だった計
79.7%	20.3%
81.8%	18.2%
79.5%	20.5%
76.3%	23.7%

厳しかった理由（複数回答） n=996

1. 求職者の質が低かった：59.3%
2. 母集団が確保できなかった：33.5%
3. マンパワーが不足していた：27.2%
4. 採用費用を削減した：24.9%
5. 辞退が増加した：9.5%

楽だった理由（複数回答） n=253

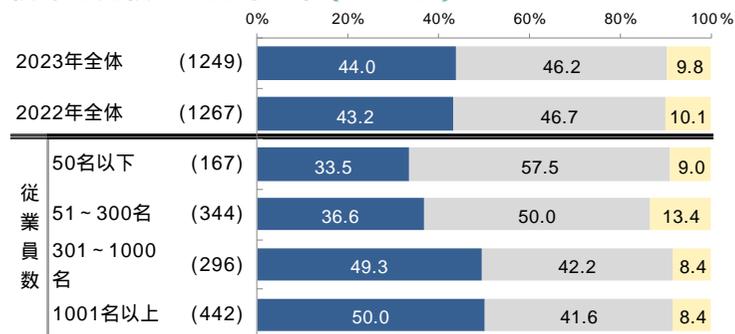
1. 求職者の質が高かった：51.4%
2. 採用費用を増加した：37.9%
3. マンパワーが充実していた：27.7%
4. 母集団が確保できた：25.3%
5. 辞退が減少した：18.2%

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

- ・中途採用の選考基準は経験者、未経験者採用ともに「前年より甘くした計」を「前年より厳しくした計」が上回った。経験者採用においては従業員規模の大きい会社ほど、「前年より厳しくした」が高くなった。
- ・厳しくした選考基準として、経験者採用・未経験者採用ともに「仕事に対する考え方」がトップとなった。

経験者採用

前年と比較した選考基準（単一回答）



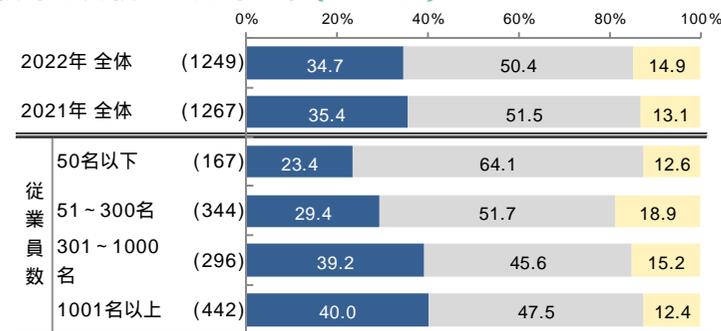
■ 前年より厳しくした計 ■ 前年並み ■ 前年より甘くした計

厳しくした選考基準の項目上位（複数回答） n=549

1. 仕事に対する考え方：39.3%
2. 職務経験：37.0%
3. ポテンシャル：36.6%
4. コミュニケーション力(傾聴力や自己発信力)：36.6%
5. 仕事の成果：34.2%

未経験者採用

前年と比較した選考基準（単一回答）



■ 前年より厳しくした計 ■ 前年並み ■ 前年より甘くした計

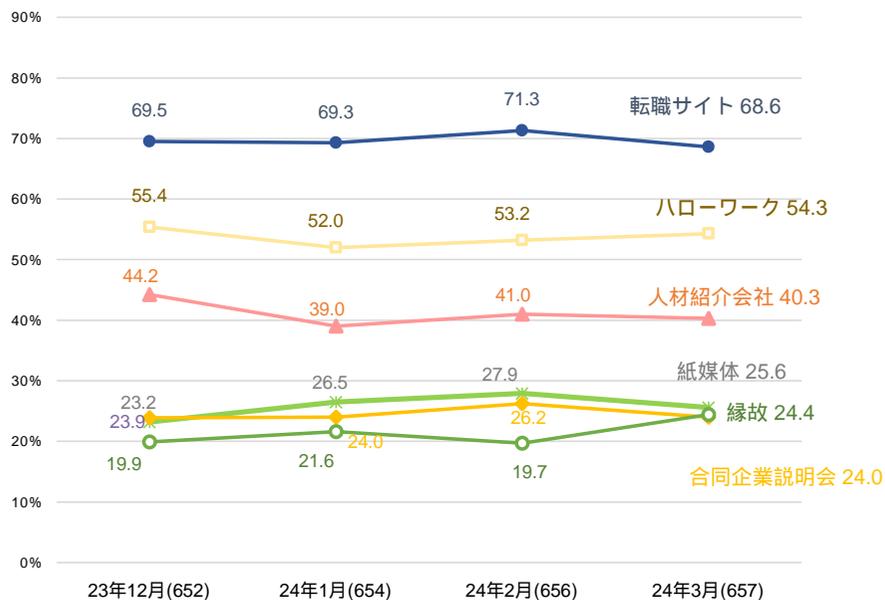
厳しくした選考基準の項目上位（複数回答） n=433

1. 仕事に対する考え方：39.5%
2. コミュニケーション力(傾聴力や自己発信力)：37.0%
3. ポテンシャル：33.5%
4. 職務経験：30.7%
5. 志望動機：30.0%

中途採用活動時に利用した手法は「転職サイト」がトップ。

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

中途採用活動時に利用した手法（複数回答）



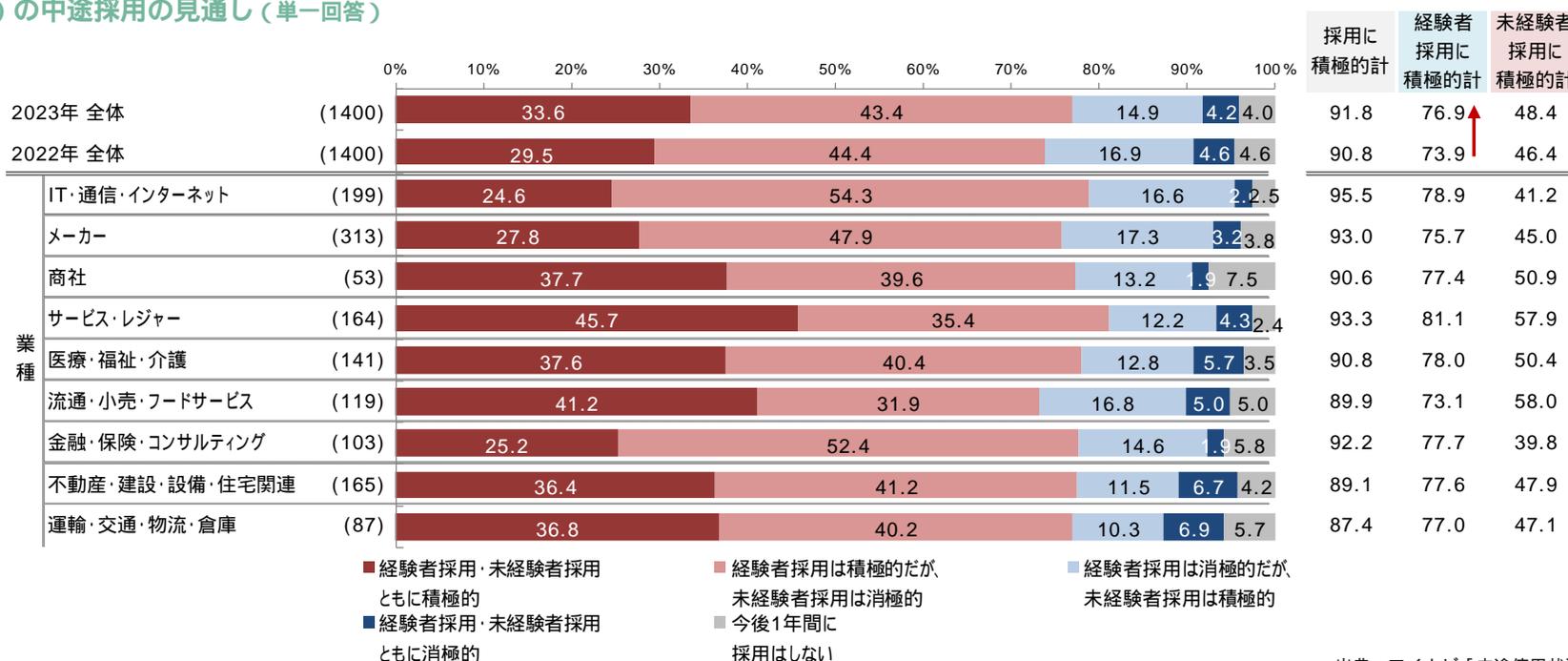
「転職サイト」を最も利用した理由（複数回答） n=273



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

- ・ 今後の中途採用の見通しは、「経験者採用に積極的計」が76.9%。「未経験者採用に積極的計」は48.4%となり、ともに前年より増加した。企業の多くは引き続き経験者採用に積極的だが、未経験者採用にも力を入れ始める様子が見え始める。
- ・ 業種別で見ると、「経験者採用に積極的計」は「サービス・レジャー」で最も高く、「未経験者採用に積極的計」は「流通・小売・フードサービス」で最も高くなった。

今後（2023年）の中途採用の見通し（単一回答）



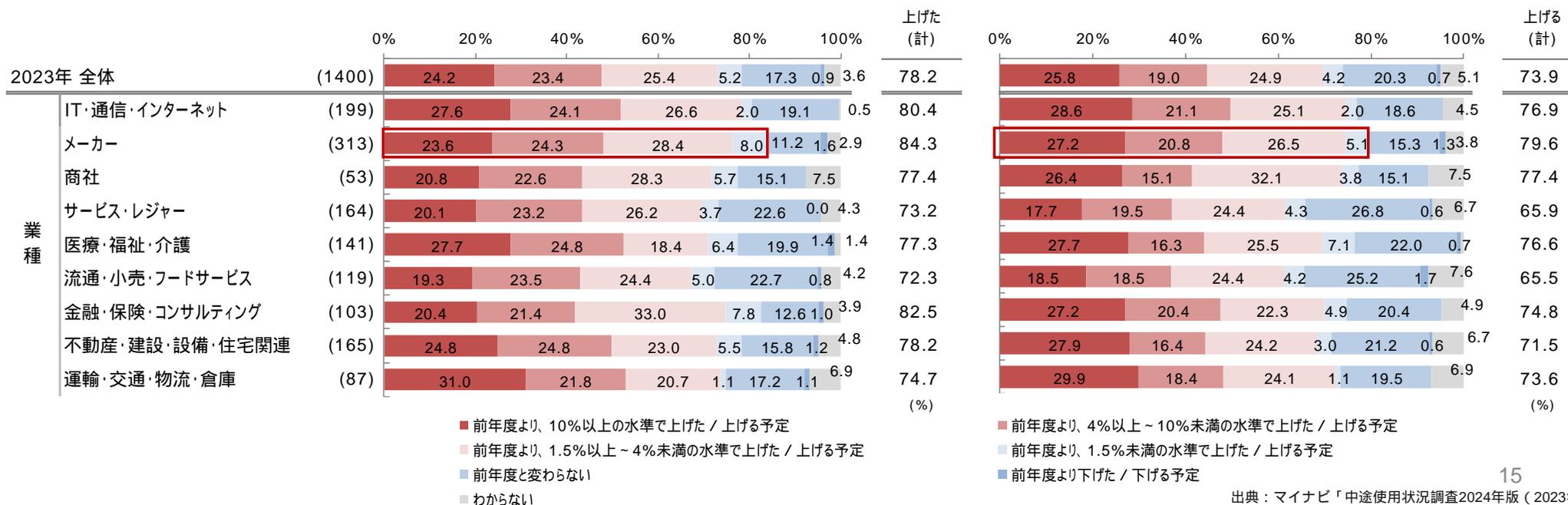
2023年に中途採用者の賃金を上げた企業は約8割。2024年に賃上げ予定の企業は約7割。

- ・2023年の賃上げ実績は「前年度より、1.5%以上4%未満の水準で上げた」が25.4%で最も高かった。2024年の賃上げ予定額は「前年度より、10%以上の水準で上げる予定」が最も高く25.8%と、前年度より高水準で賃金を上げる予定の企業が多いようだ。
- ・業種別で見ると、「メーカー」が最も「上げる予定」の割合が高く、次いで「金融・保険・コンサルティング」「IT・通信・インターネット」と続いた。
- ・「運輸・交通・物流・倉庫」では「前年より、10%以上の水準で上げる予定」が高めで、大幅な賃上げを予定している企業が多いことがうかがえる。

中途新規採用者の賃上げ予定（単一回答）

<2023年> 従業員の賃上げ実績

<2024年> 従業員の賃上げ予定



雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

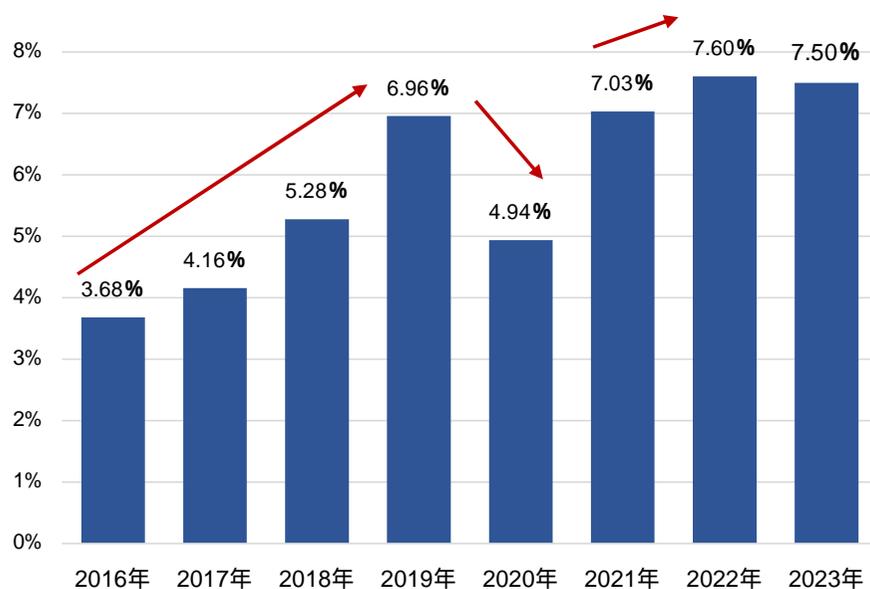
転職者の動向

第3部

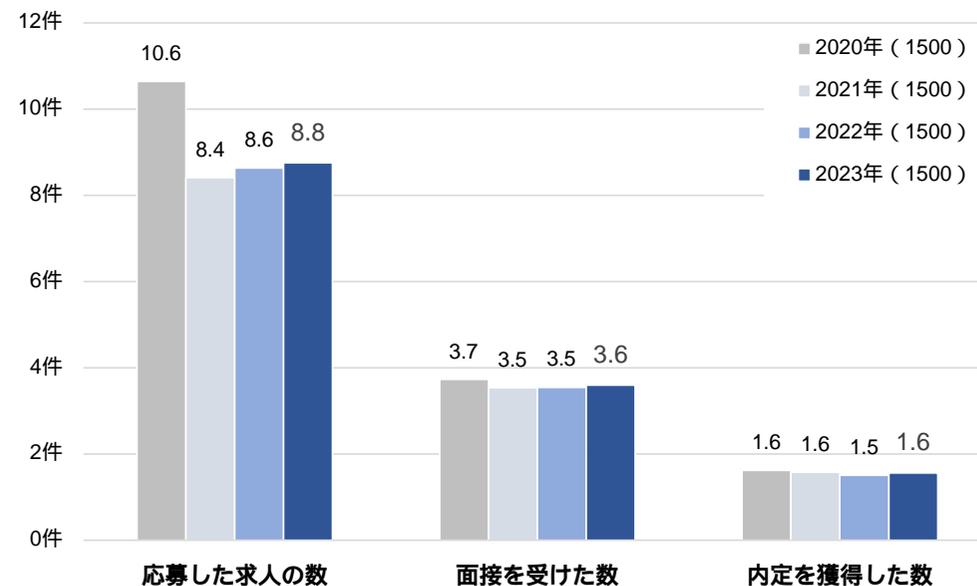
2023年の正社員の転職率は、2022年とほぼ同水準で推移。
応募数・面接数、内定数はいずれも前年と同水準。

- ・正社員の転職率は前年から0.1pt減少の7.5%となり、前年と同水準で転職活動が積極的に行われていた様子が見える。
- ・2020年はコロナの影響で企業の採用活動が縮小し、転職者は多くの求人に応募しないと面接や内定に繋がらなかったが、2021年に企業の採用意欲が回復したことで、前年より少ない応募での面接・内定に進めるようになった。2023年も2021年以降同様の傾向が見られる。

正社員の転職率（20-50代）



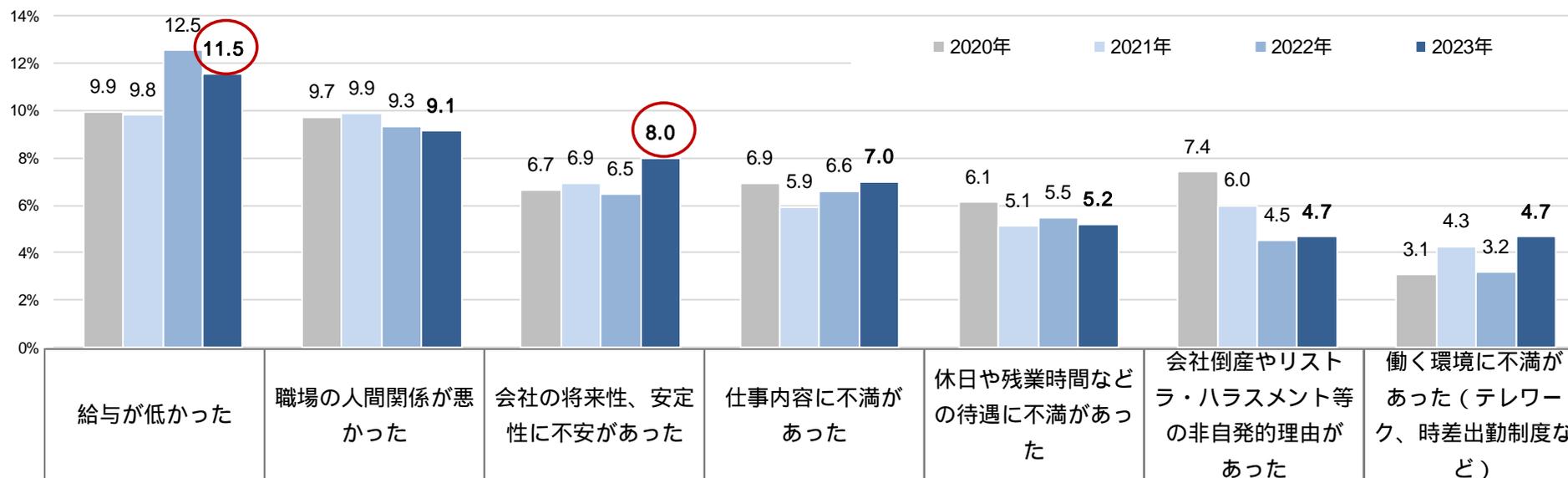
転職者の活動実績（平均件数）



転職活動を始めた理由のトップは「給与が低かった」。
前年から増加したのは「会社の将来性、安定性に不安があった」。

・転職活動を始めた理由は、「給与が低かった」「職場の人間関係が悪かった」「会社の将来性、安定性に不安があった」「仕事内容に不満があった」「休日や残業時間などの待遇に不満があった」の順。「給与が低かった」は2022年から微減しており、2022年と比べて「会社の将来性、安定性に不安があった」が増加している。引き続き物価上昇による給与への不満は高いことが考えられるが、会社の将来性や安定性についても不安を感じる人が増加しているようだ。

転職活動を始めた理由（単一回答）

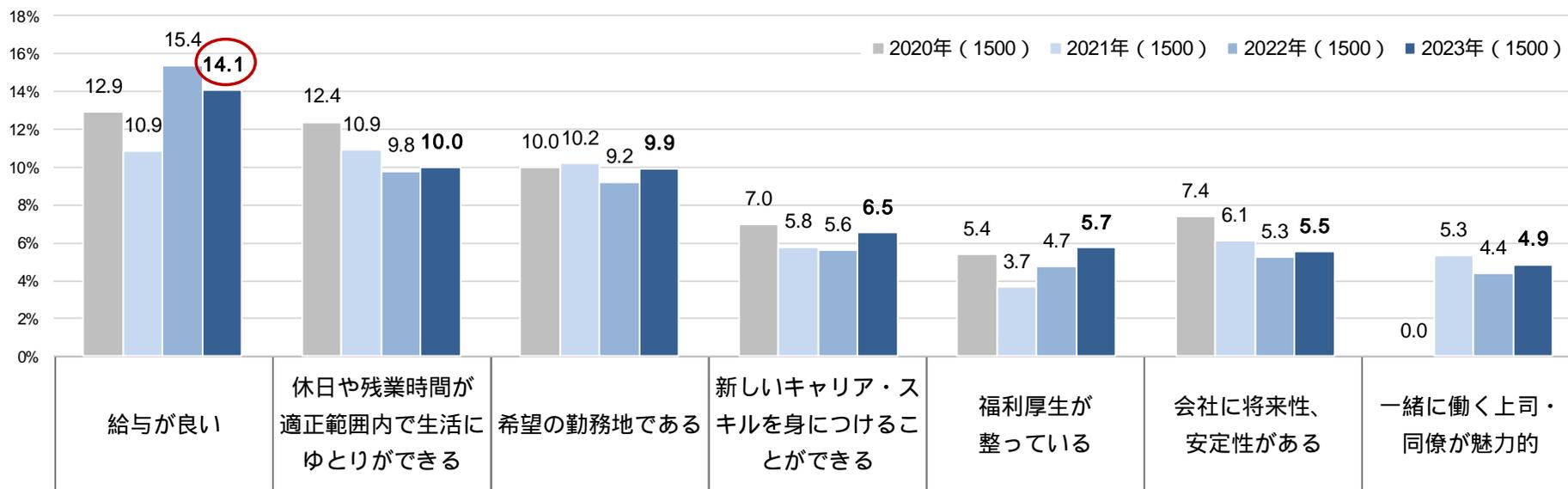


入社を決めた理由は「給与が良い」が前年から引き続きトップに。

・入社を決めた理由（単一回答）で最も多くあげられたのは「給与が良い」となった。前項の転職活動を始めた理由でも「給与」がトップとなっている。2023年は、2022年と比べて給与を理由に転職活動や転職を決意した人は減少している様子が見られるが、未だ給与は転職において大切な要素であると考えられる。

・次いで「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」「希望の勤務地である」となった。

入社を決めた理由上位（単一回答）

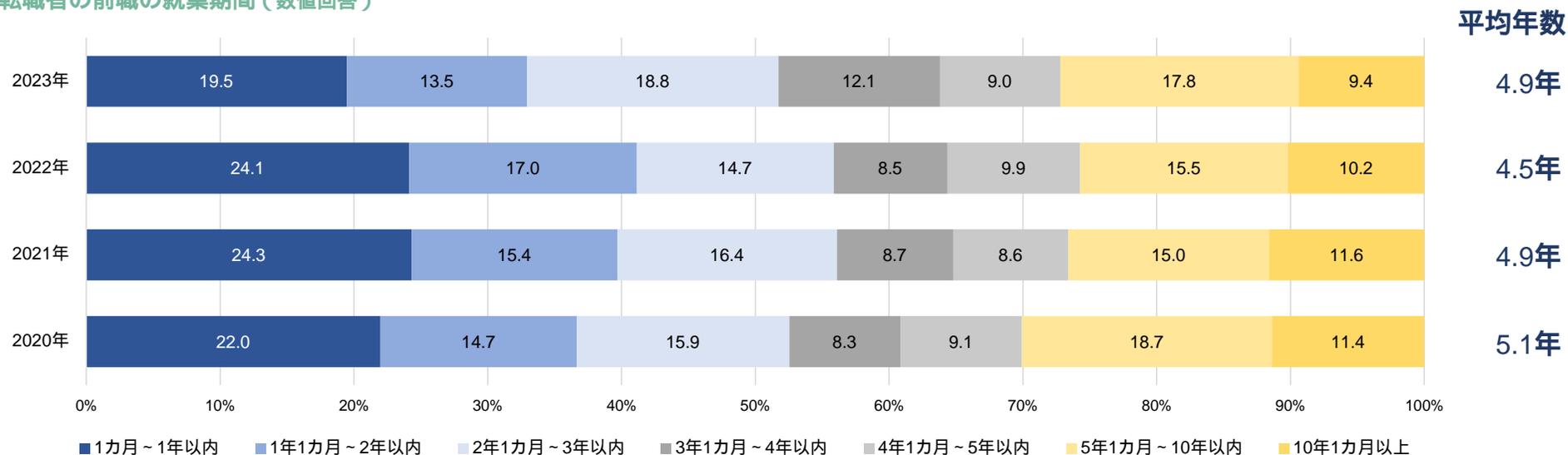


「一緒に働く上司・同僚が魅力的」は2021年から聴収

転職者の前職の就業期間は平均4.9年で、前年と比べて0.4年長い。
20代は男女ともに3年未満で転職している。

- ・ 転職者の前職の就業期間平均は4.9年と、2022年と比較すると約半年長くなっている。
- ・ 性年代別で見ると、20代男性の平均は2.9年、20代女性は2.7年と、男女ともに3年未満で転職している。

転職者の前職の就業期間（数値回答）



< 性年代別 前職の就業期間平均 >

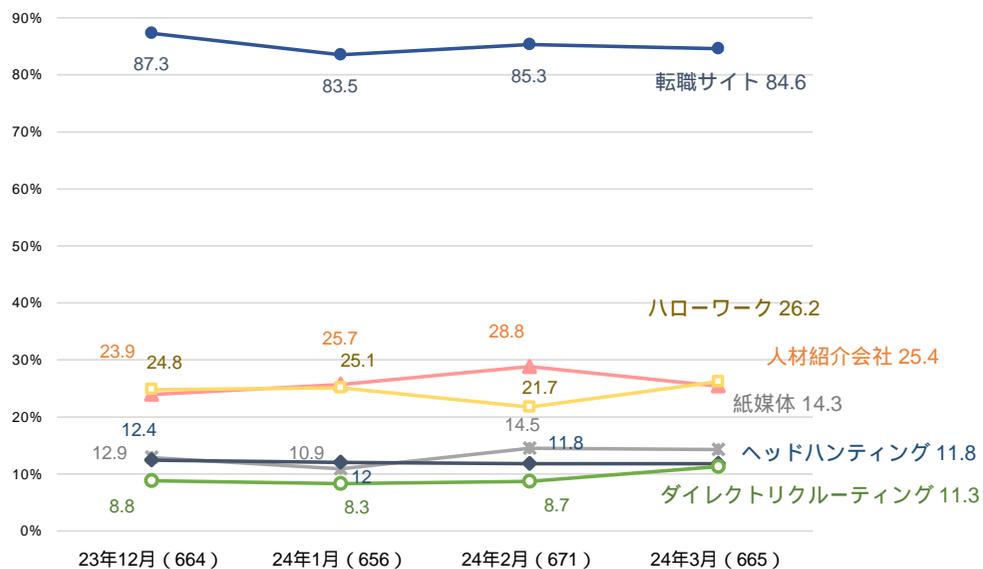
20代男性：2.9年 30代男性：4.7年 40代男性：6.8年 50代男性：10.0年

20代女性：2.7年 30代女性：4.5年 40代女性：5.0年 50代女性：6.4年

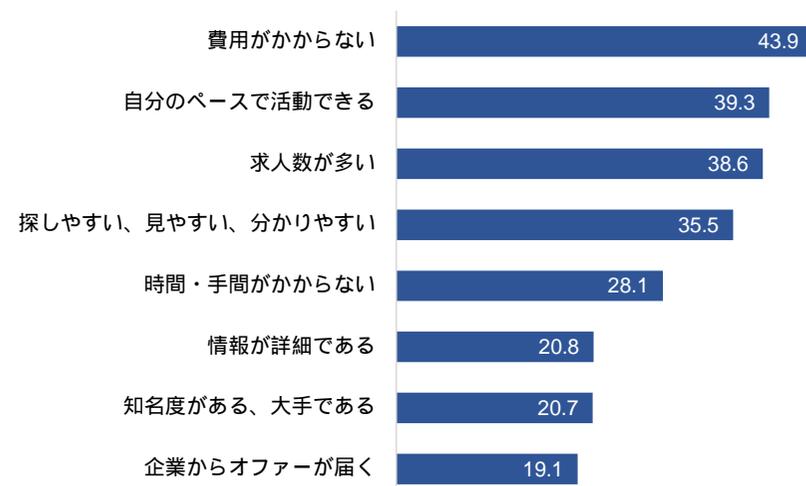
転職活動時に利用した手法は「転職サイト」がトップ。
 「費用がかからない」「自分のペースで活動できる」等の理由から、約8割が利用していた。

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

求職者が転職活動時に利用した手法（複数回答）



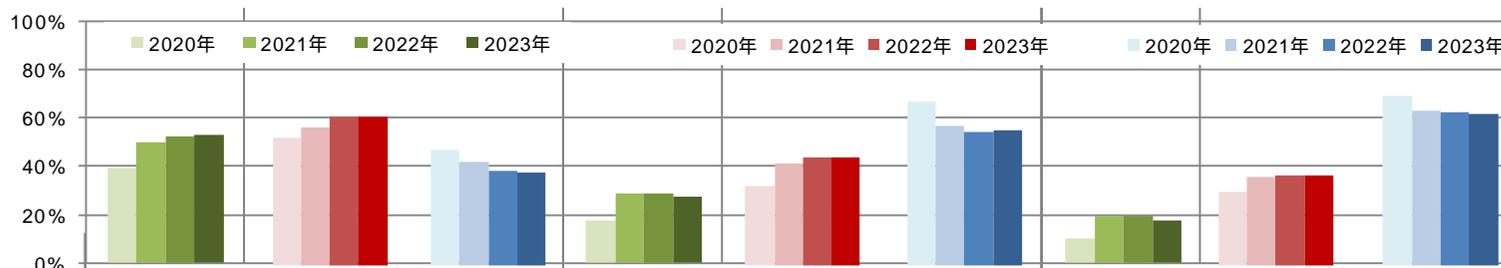
「転職サイト」を最も利用した理由上位（複数回答） n=446



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

- ・「WEB面接」を受けたことがある割合は52.8%で、転職者の過半数がWEB面接の経験者であるとわかった。また「受験意欲が高まる」とした割合が61.5%で前年より0.3pt増加。選考手法として定着し、前向きに捉えられていると考えられる。
- ・「動画エントリーシート」「AI面接」については、を受けたことがある割合が減少している。求職者の意欲への影響をみると、2023年においても「受験意欲が下がる」割合の方が多く、「受験意欲が高まる」のスコアは2022年とほぼ同水準だった。

各面接・選考手法の受験経験と実施企業への受験意欲への影響

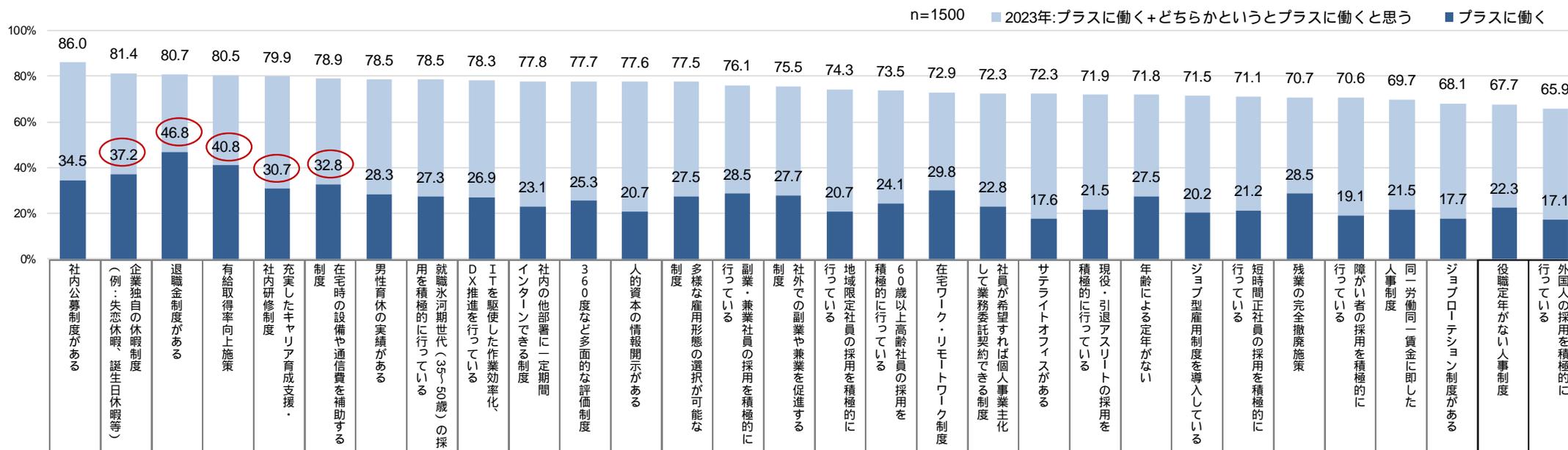


		WEB面接			動画エントリーシート・動画選考			AI面接		
		受けたことがある	受験意欲が高まる計	受験意欲が下がる計	受けたことがある	受験意欲が高まる計	受験意欲が下がる計	受けたことがある	受験意欲が高まる計	受験意欲が下がる計
2023年 転職者 全体	(1500)	52.8	61.5	38.5	27.2	44.5	55.5	17.7	37.2	62.8
2022年 転職者 全体	(1500)	52.3	61.2	38.8	28.7	44.7	55.3	19.3	36.9	63.1
2021年 転職者 全体	(1500)	49.7	57.1	42.9	28.5	42.1	57.9	19.2	36.4	63.6
2020年 転職者 全体	(1500)	39.2	52.2	47.8	17.7	32.3	67.7	10.3	30.1	69.9

社内公募制度は求職者の応募意欲にプラスに働きやすい。 お金・休暇に関する施策・制度も。

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

以下の施策・制度がある企業に対して、応募意欲はどのように影響するか



企業



- 2023年の求人数はコロナ前を大きく上回って推移。前年よりさらに活発な採用活動が行われていた。
- 中途採用の印象が「厳しかった」と感じた割合は前年より減少している。採用費用の増加など工夫を行い、欲する人材を獲得できている企業が増加している可能性がある。
- 「退職者の増加」等の喫緊の課題解決の中途採用に加え、「組織の強化・活性化」「年齢など人員構成の適化」等の今後を見据えた採用活動が多く行われていた。
- 2024年以降の中途採用は、さらに活発化する予定。特に経験者に力を入れる企業が多い見通し。
- 中途採用の賃金をあげる企業は7割以上。優秀な人材を獲得するための賃上げする企業がさらに増加するだろう。

転職者



- 2023年の正社員の転職率は、調査開始以来最も高かった2022年と同等の水準に。コロナの影響を受けた2020年と比較し、企業の採用活動が活発化したことで、少ない活動量で転職できていた。
- 転職活動を始めた理由トップは「給与が低かった」。入社を決めた理由トップも「給与が良い」となっており、2022年から引き続き、物価高の上昇を受け給与を理由に転職活動や転職を決意した人が多かったようだ。
- 応募にプラスに働きやすい制度は「社内公募制度」。求職者は従業員が自律的にキャリア選択ができる制度にプラスの印象を抱いているようだ。2022年から引き続きお金・休暇に関する施策・制度も応募意欲への影響がありそうだ。