

中途採用・転職総括レポート（2025年版）

2025年5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

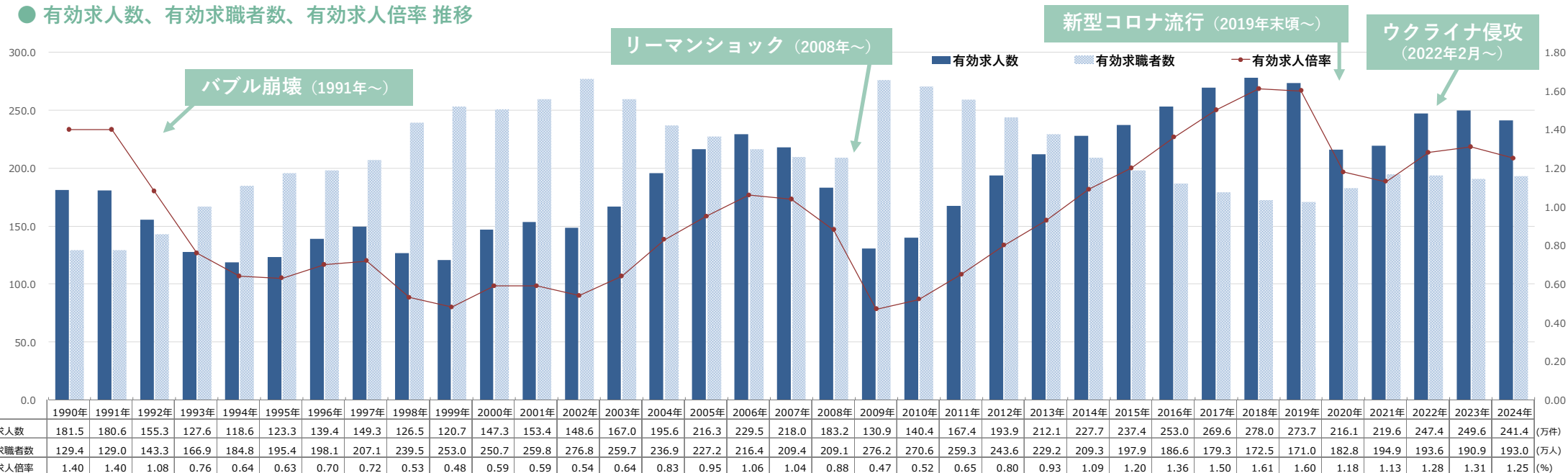
第3部

有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率の推移

2024年の有効求人倍率は1.25倍（前年比0.06ptマイナス）。
前年と比べ求人数が減少し、求職者数は増加したことで、有効求人倍率が低下した。

- ・有効求人倍率は、2022年、2023年と連続で増加していたが、2024年は減少となった。
- ・有効求人数は2020年から増加傾向にあったが2024年は減少し、有効求職者数は前年から微増した。

● 有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率 推移



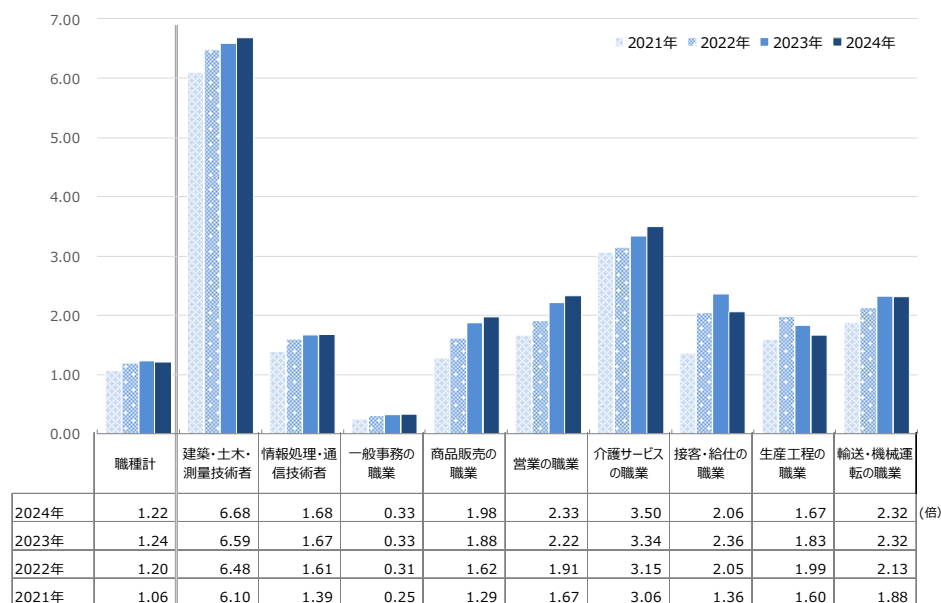
出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 パートタイム含む実数

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、6.68倍（前年比0.09ptプラス）。都道府県別で最も有効求人倍率が高かったのは「東京都」。

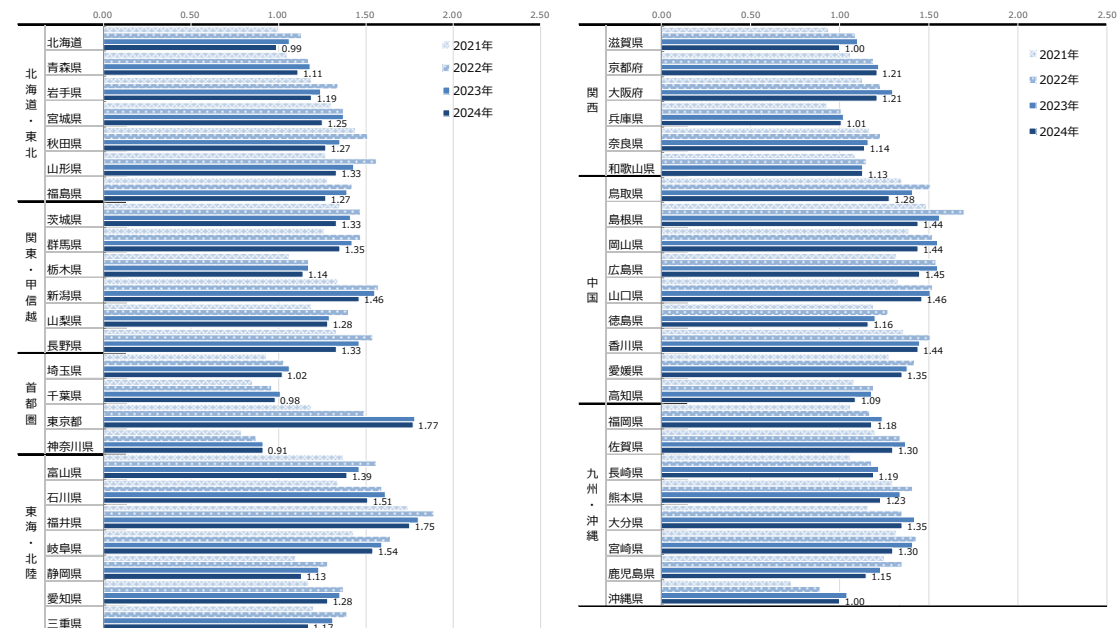
- ・「建設・土木・測量技術者」は最も有効求人倍率が高く6.68倍、次いで「介護サービスの職業」が3.50倍となった。
- ・職業別有効求人倍率では「一般事務の職業」が1を割っており、求職者数が求人数を上回っていた。
- ・都道府県別有効求人倍率で最も高かったのは「東京都」で1.77倍、次いで福井県で1.75倍だった。

● 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



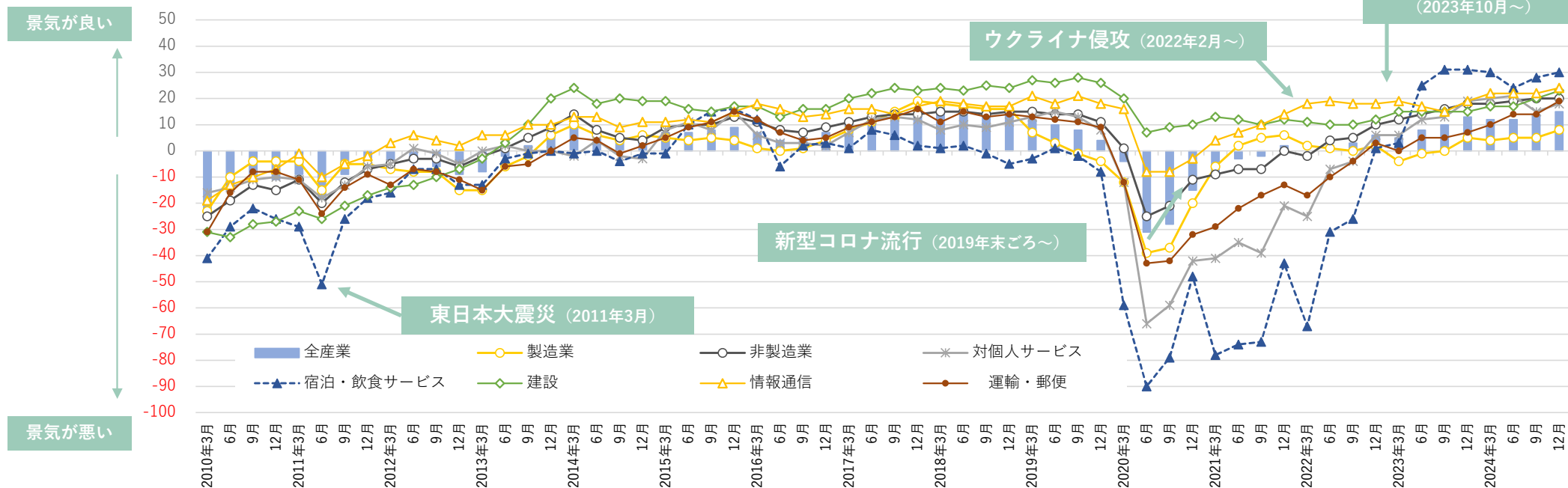
出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 都道府県（受理地）有効求人倍率パートタイム含む実数

企業の業況感は、良好な水準を維持。 人手不足や原材料価格上昇の影響から宿泊・飲食サービス（大企業）が悪化。

・12月短観の業況判断D.I.は、良好な水準を維持した。業種別にみると、製造業は改善。IT関連需要については、化学が改善した一方、スマートフォン販売などの伸び悩みから電気機械（大企業）が悪化した。非製造業は横ばいとなった。

・猛暑効果や自然災害に備えた備蓄需要の反動に加え、残暑による季節商材の販売不調により、小売が悪化したほか、人手不足や原材料価格上昇の影響から、宿泊・飲食サービス（大企業）が悪化した。（[日本銀行「経済・物価情勢の展望2025年1月」](#)）

● 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」）

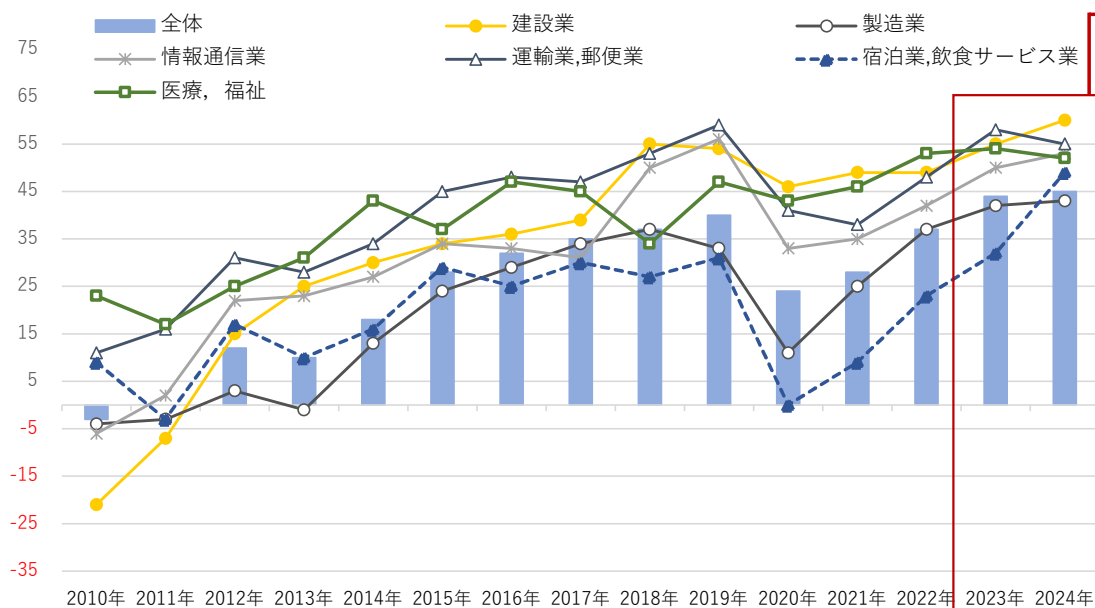


出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」

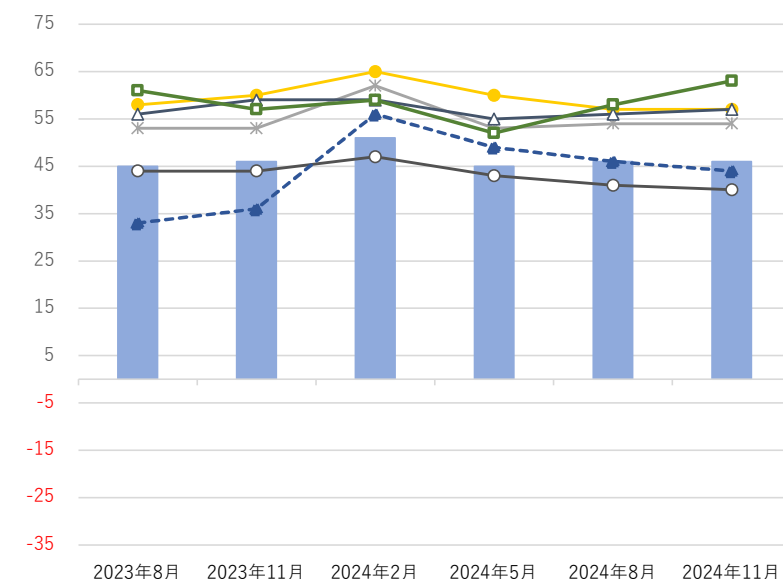
正社員の不足感はコロナ前を上回る勢い。

- ・2021年以降は業種問わず「人材不足」の状態推移している。2023年、2024年は不足感は変わらず高い様子が見られ、2024年の人材不足感は微増となった。
- ・業種別で見ると特に「宿泊業、飲食サービス業」で人材不足の傾向が強まっており、インバウンド需要や個人消費の堅調さがうかがえる。

● 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



< 2023年8月～2024年11月の四半期推移 >



出典：厚生労働省「労働経済動向調査」

雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

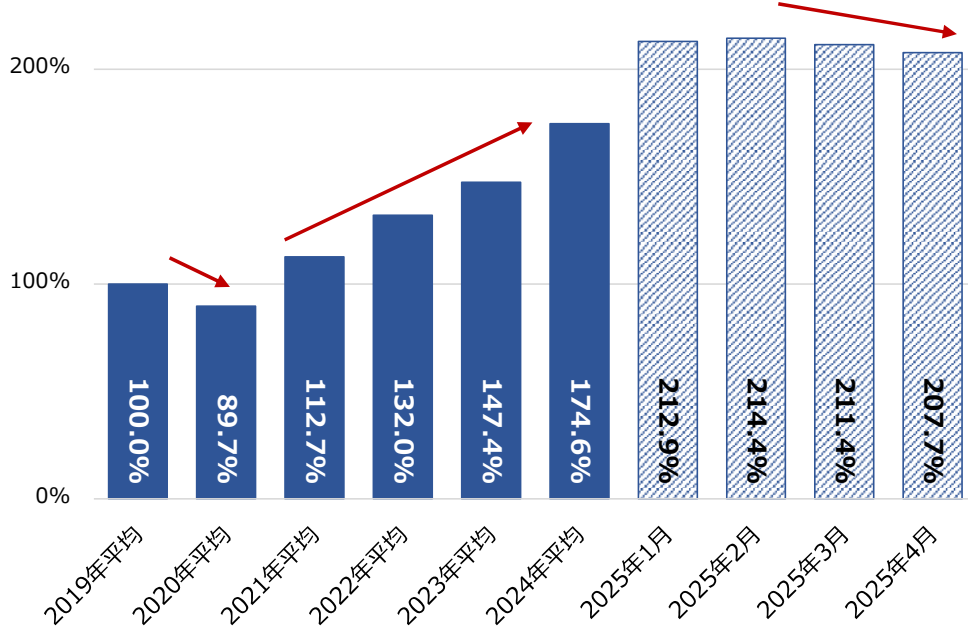
転職者の動向

第3部

2024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。
採用数は「前年より増えた」が35.2%。「商社」「IT・通信・インターネット」で「増えた」が高い。

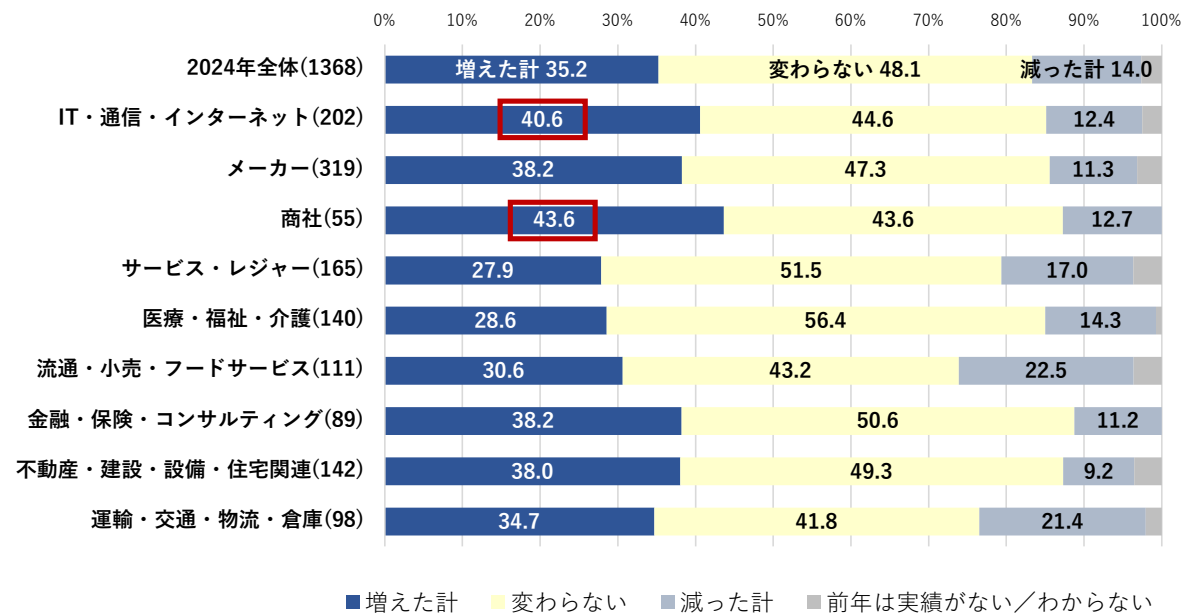
- ・マイナビ転職の2024年の求人数平均はコロナ前の2019年平均比で174.6%、2025年以降は200%以上の高水準で推移している。
- ・前年と比較した中途採用数は「変わらない」が最も高かったものの、「増えた計」が35.2%と、「減った計」を21.2pt上回った。
- ・業種別にみると、「増えた計」の割合は「商社」が43.6%、「IT・通信・インターネット」が40.6%と特に高かった。
- ・業種により差はあるものの、2024年は企業による正社員の採用活動が活発に行われていたことがうかがえる。

● 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)

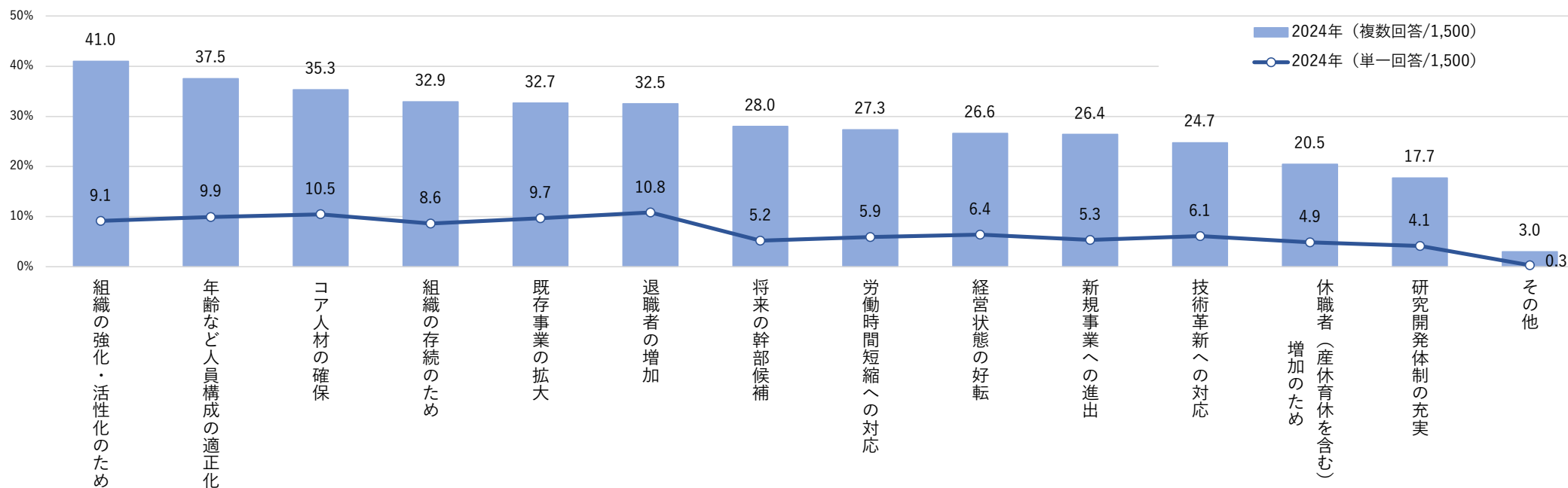


出典：マイナビ「中途採用状況調査2025年版 (2024年実績)」

「組織の強化・活性化のため」「年齢など人員構成の適正化」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正化」となった。
- ・ 単一回答で最も多く挙げられたのは「退職者の増加」、次いで「コア人材の確保」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

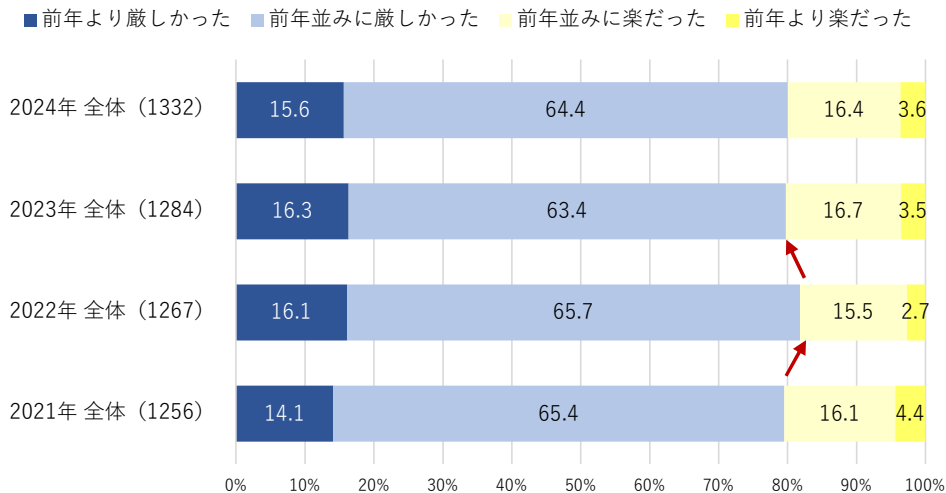


出典：マイナビ「中途採用状況調査2025年版（2024年実績）」

2024年の中途採用、「厳しかった計」は80.0%と、前年から微増した。
 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80.0%となり、「楽だった計」を大幅に上回った。
- ・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
80.0%	20.0%
79.7%	20.3%
81.8%	18.2%
79.5%	20.5%

● 厳しかった理由（複数回答） n=1066

- 1 求職者の質が低かった 60.0%
- 2 母集団が確保できなかった 33.5%
- 3 採用費用を削減した 26.4%
- 4 マンパワーが不足していた 25.1%
- 5 辞退が増加した 8.3%

● 楽だった理由（複数回答） n=266

- 1 求職者の質が高かった 48.9%
- 2 採用費用を増加した 36.5%
- 3 母集団を確保できた 26.7%
- 4 マンパワーが充実していた 22.6%
- 5 辞退が減少した 13.2%

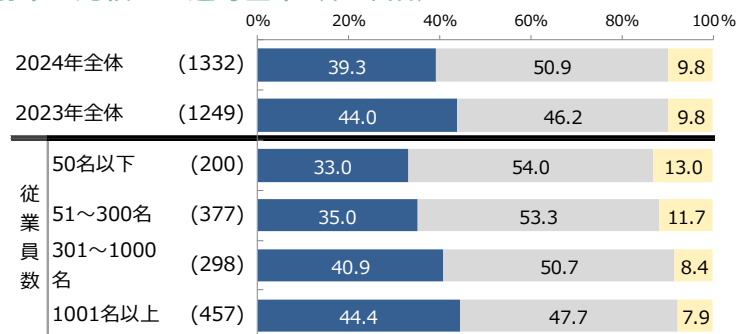
出典：マイナビ「中途採用状況調査2025年版（2024年実績）」

中途採用の選考基準は経験者、未経験者ともに前年比で「厳しくした」が減少し、「前年並み」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「前年より厳しくした計」が「前年より甘くした計」を上回った。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）



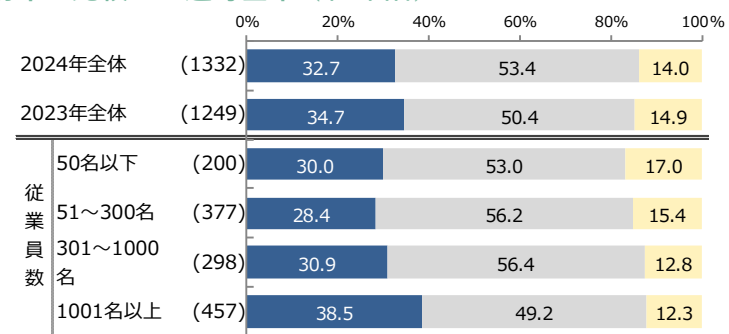
■ 前年より厳しくした計 ■ 前年並み ■ 前年より甘くした計

● 厳しくした選考基準の項目上位（複数回答） n=523

- | | | |
|---|-----------------------|-------|
| 1 | 仕事に対する考え方 | 40.5% |
| 2 | コミュニケーション力（傾聴力や自己発信力） | 36.7% |
| 3 | 職務経験 | 33.5% |
| 4 | 仕事の成果 | 32.9% |
| 5 | 志望動機 | 31.9% |

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=435

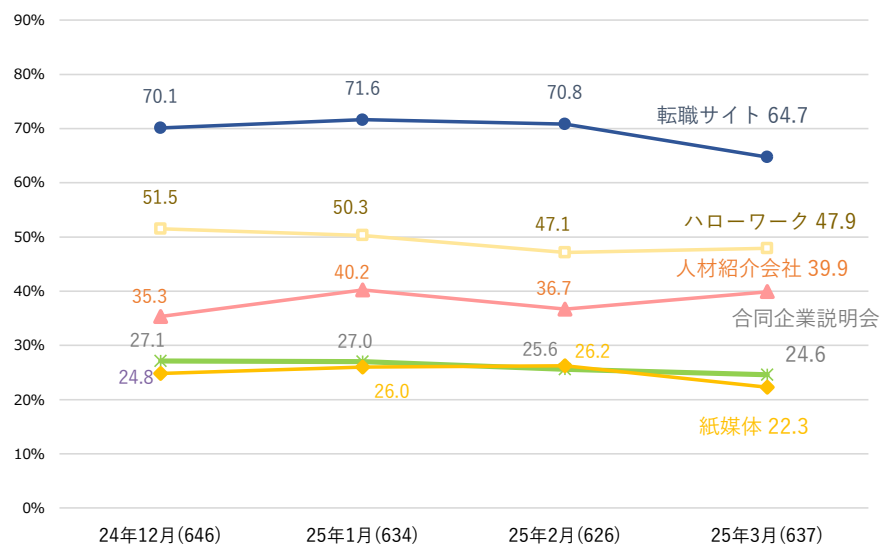
- | | | |
|---|-----------------------|-------|
| 1 | 仕事に対する考え方 | 37.5% |
| 2 | コミュニケーション力（傾聴力や自己発信力） | 36.6% |
| 3 | ポテンシャル | 32.2% |
| 4 | 志望動機 | 28.5% |
| 5 | 自社に対する理解度 | 26.4% |

出典：マイナビ「中途採用状況調査2025年版（2024年実績）」

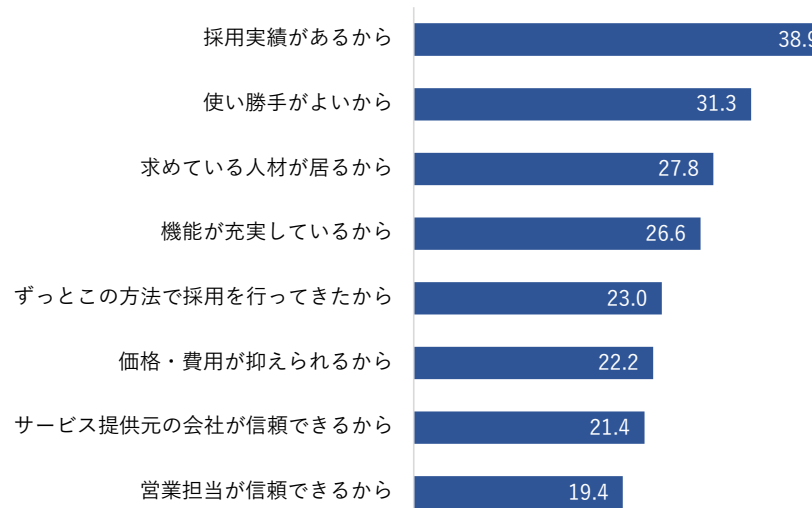
中途採用活動時に利用した手法は「転職サイト」がトップ。

・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） ※最新版(25年3月)



● 「転職サイト」を最も利用した理由（複数回答） ※最新版(25年3月) n=252

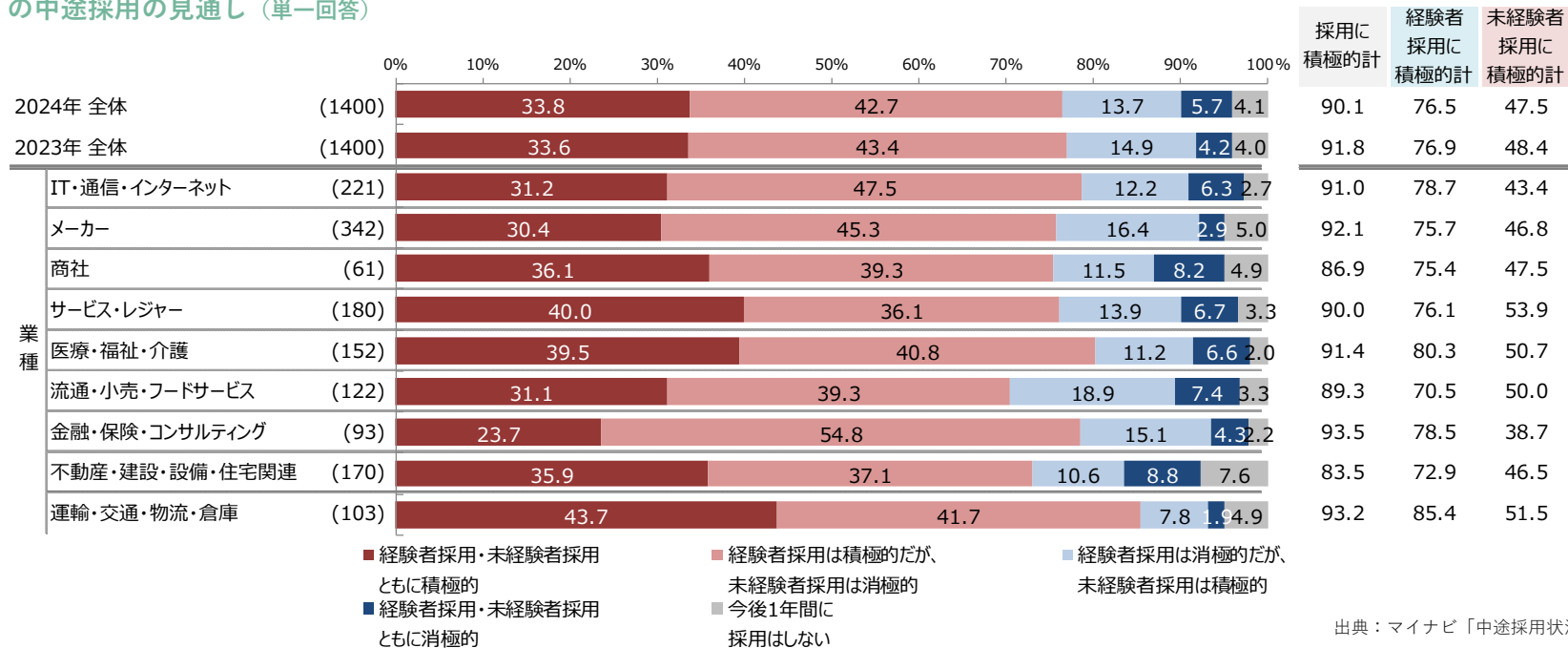


出典：マイナビ「中途採用・転職活動の定点調査」

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76.5%。「未経験者採用に積極的計」は47.5%となり、ともに前年より微減している。企業の多くは引き続き採用に積極的である様子がうかがえる。
- ・ 業種別で見ると、「経験者採用に積極的計」は「運輸・交通・物流・倉庫」が最も高く、「未経験者採用に積極的計」は「サービス・レジャー」が最も高かった。

● 今後（2025年）の中途採用の見通し（単一回答）

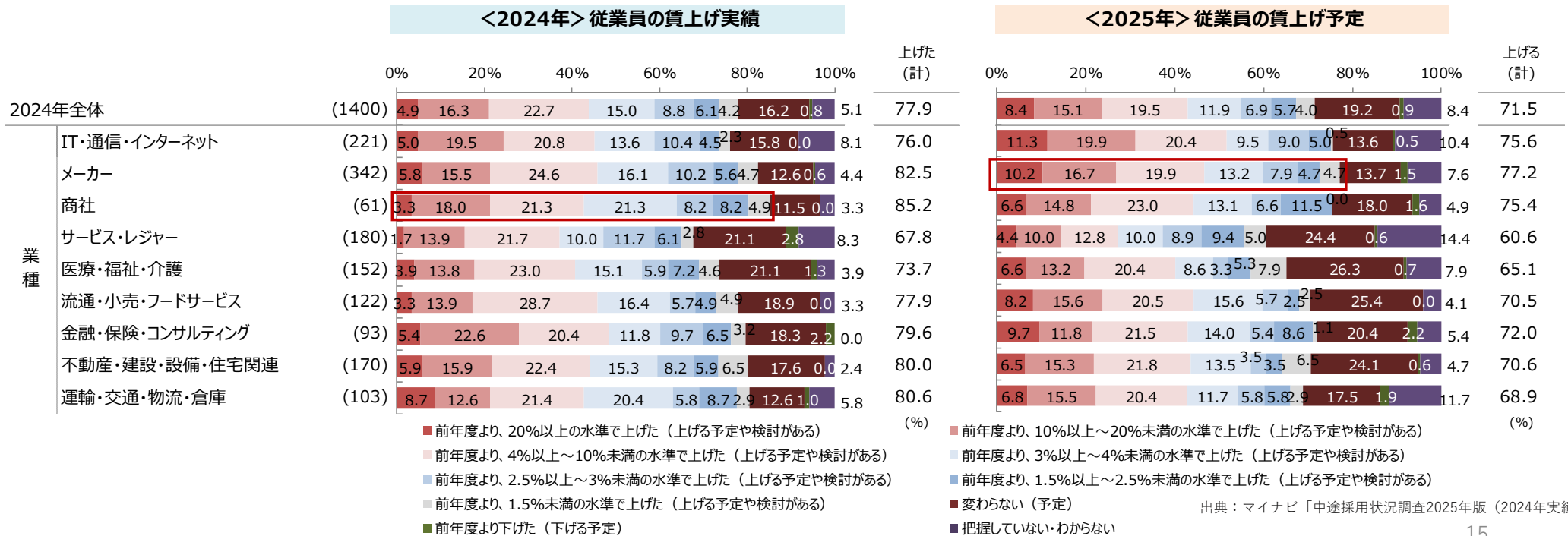


出典：マイナビ「中途採用状況調査2025年版（2024年実績）」

2024年に中途採用者の賃金を上げた企業は約8割。2025年に賃上げ予定の企業は約7割。

- ・2024年の賃上げ実績は「前年度より、4%以上～10%未満の水準で上げた」が22.7%で最も高かった。2025年の賃上げ予定額は「前年度より、4%以上～10%未満の水準で上げる予定」が最も高く19.5%となり、前年度と同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「IT・通信・インターネット」「商社」となった。
- ・「IT・通信・インターネット」では「前年より、10%以上～20%未満の水準で上げる予定」が高く、大幅な賃上げを予定している企業が多いことがうかがえる。

● 中途新規採用者の賃上げ予定（単一回答）



雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

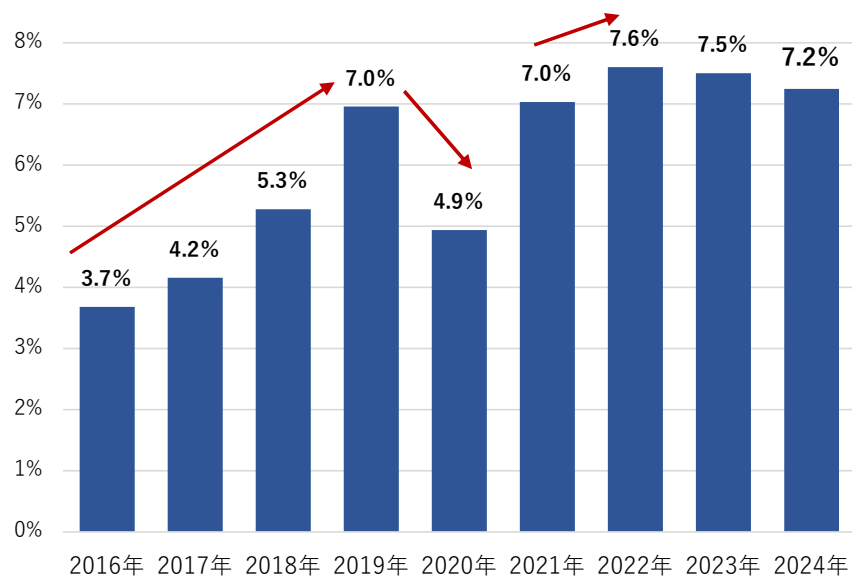
転職者の動向

第3部

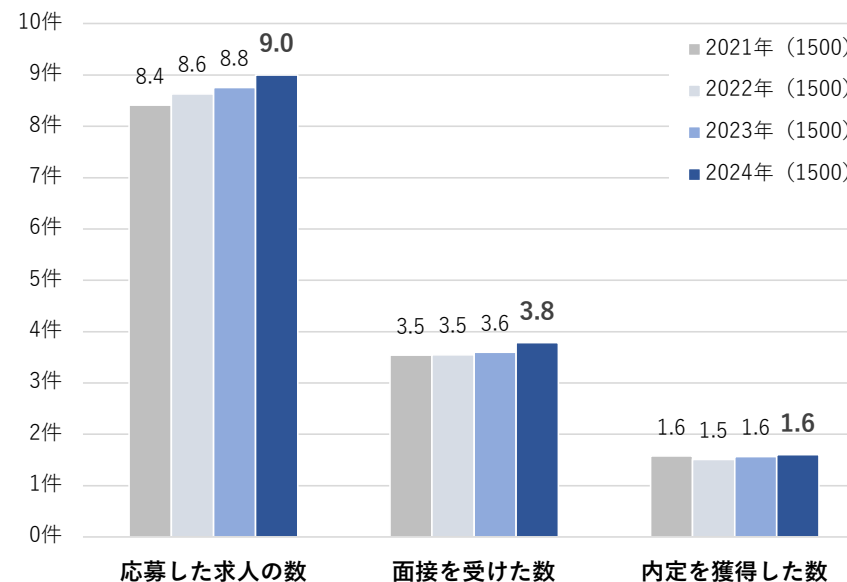
2024年の正社員の転職率は前年から微減。直近2年間は減少傾向にある。
応募数・面接数はやや増加傾向。

- ・正社員の転職率は前年から0.3pt減少の7.2%となり、前年から微減した。直近2年間減少しているが、コロナ前の2019年（7.0%）より高い数値となっている。
- ・活動量に関しては、内定獲得数は増減がない一方で、応募数・面接数はやや増加傾向にある。企業は人手不足ではあるものの選考を厳しくする傾向が見られており、その影響が応募数・面接数の増加に表れている可能性がある。

● 正社員の転職率（20-50代）



● 転職者の活動実績（平均件数）

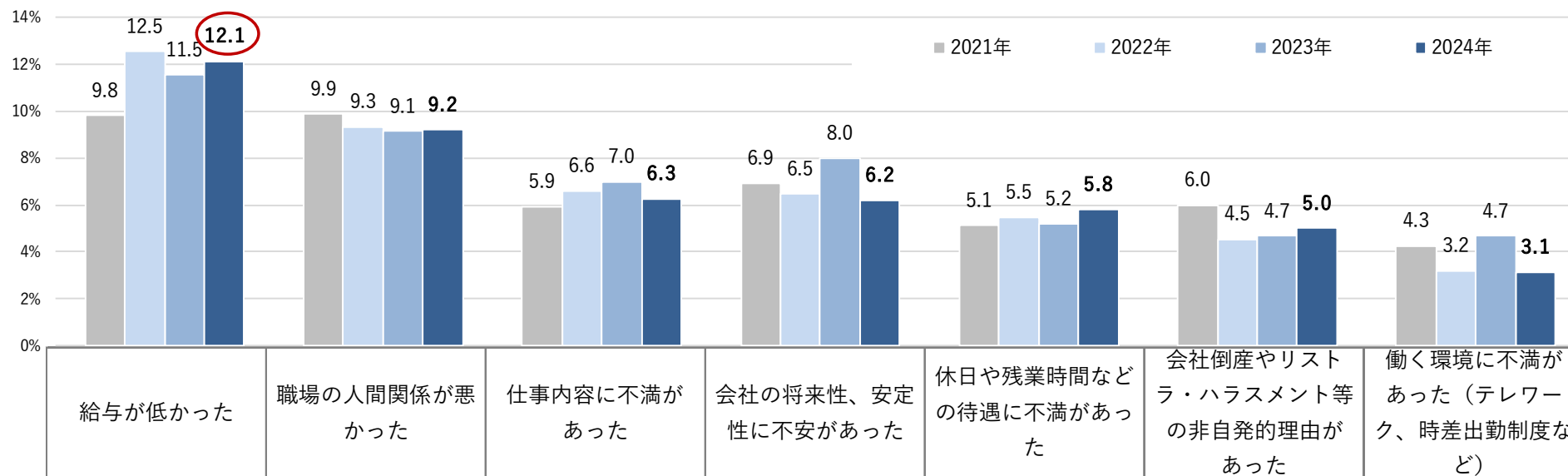


出典：マイナビ「転職動向調査2025年版（2024年実績）」

転職活動を始めた理由のトップは「給与が低かった」。

- ・ 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」「仕事内容に不満があった」「会社の将来性、安定性に不安があった」「休日や残業時間などの待遇に不満があった」の順に高い。
- ・ 「給与が低かった」は前年からやや増加しており、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。

● 転職活動を始めた理由（単一回答）

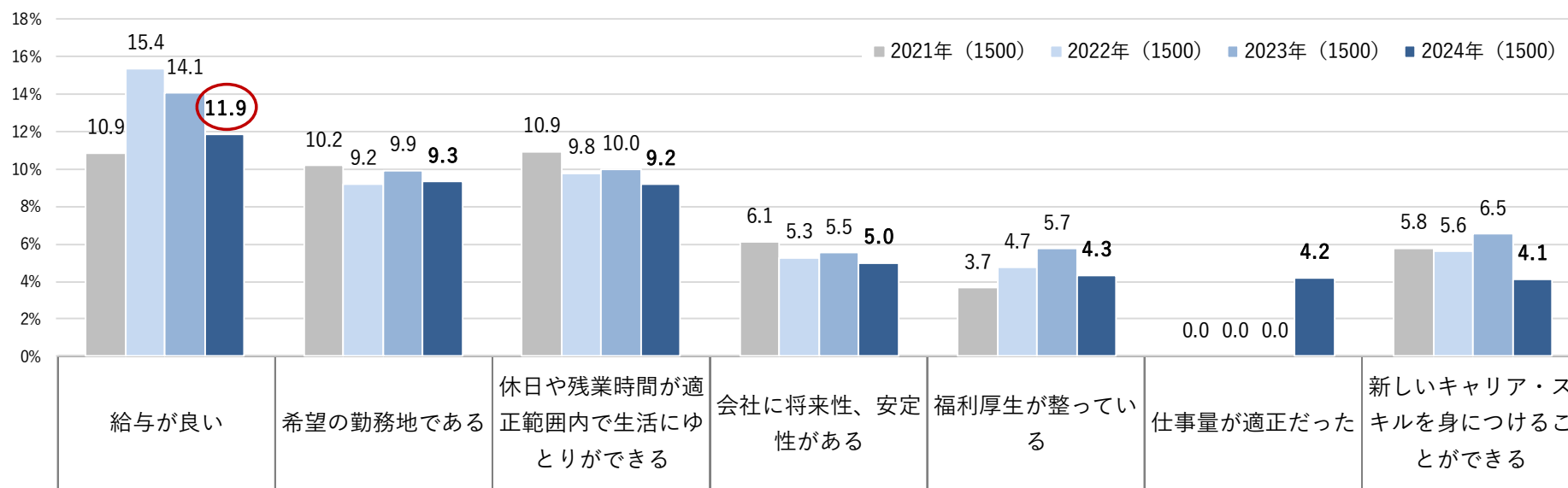


出典：マイナビ「転職動向調査2025年版（2024年実績）」

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）で最も多く挙げられたのは「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。2024年は、2023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「希望の勤務地である」「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」となった。

● 入社を決めた理由上位（単一回答）

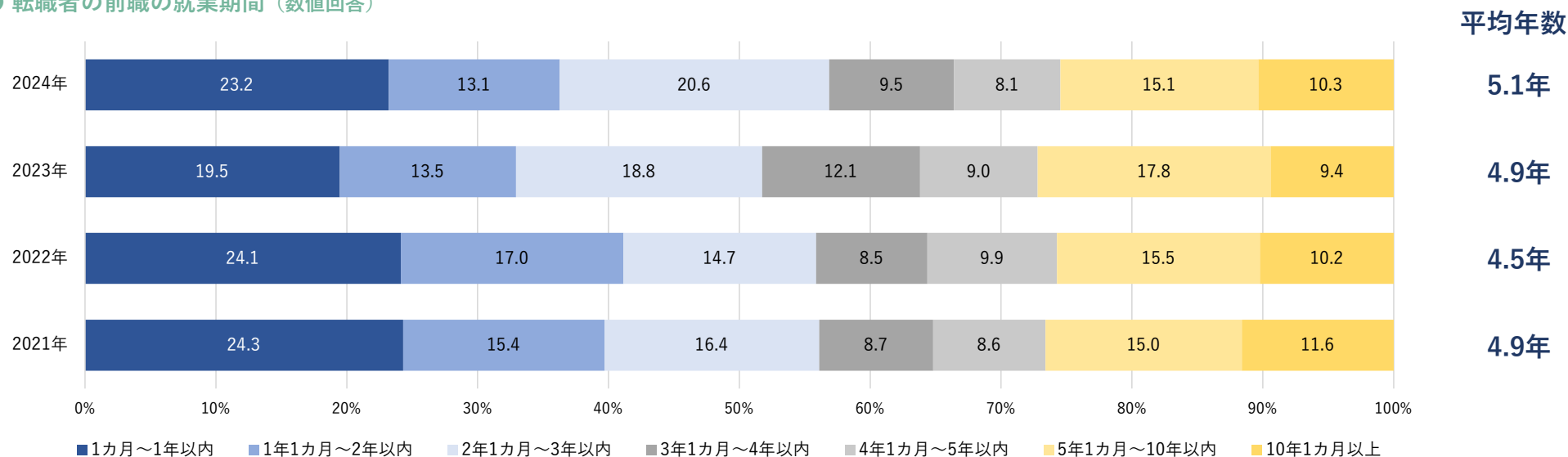


※「仕事量が適正だった」は2024年から聴収

転職者の前職の就業期間は平均5.1年で、前年と比べて0.2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5.1年と、2023年と比較するとやや長くなっている。
- ・ 性年代別で見ると、20代男性の平均は2.7年、20代女性は2.9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 >

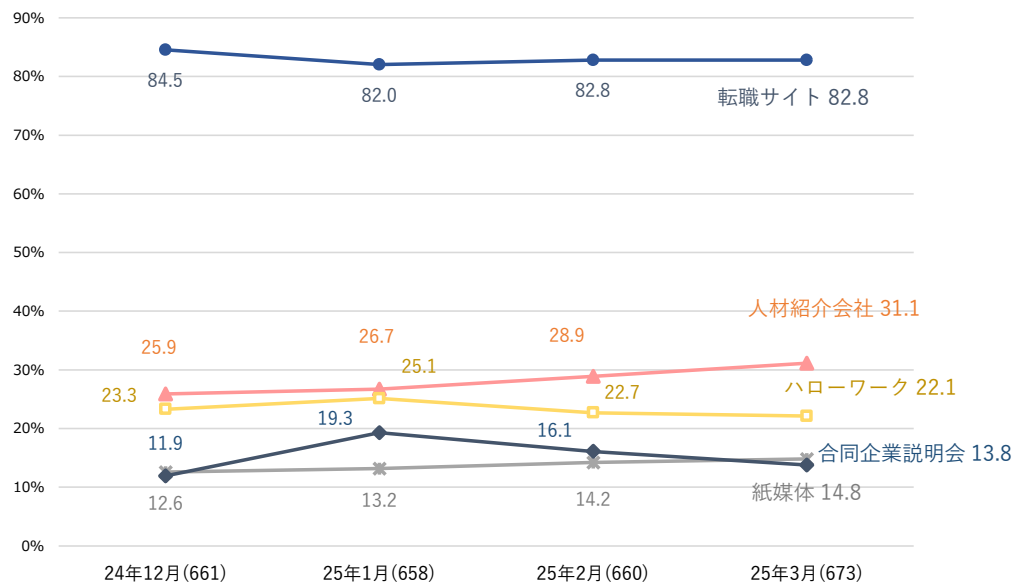
20代男性：2.7年 30代男性：4.8年 40代男性：7.7年 50代男性：10.0年
 20代女性：2.9年 30代女性：4.0年 40代女性：5.5年 50代女性：5.6年

出典：マイナビ「転職動向調査2025年版（2024年実績）」

転職活動時に利用した手法は「転職サイト」がトップ。
 「求人数が多い」「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。
- ・ 転職サイトを利用した理由は、「求人数が多い」「自分のペースで活動できる」「費用がかからない」等が挙げられた。

● 求職者が転職活動時に利用した手法（複数回答） ※最新版(25年3月)



● 「転職サイト」を最も利用した理由上位（複数回答） ※最新版(25年3月)

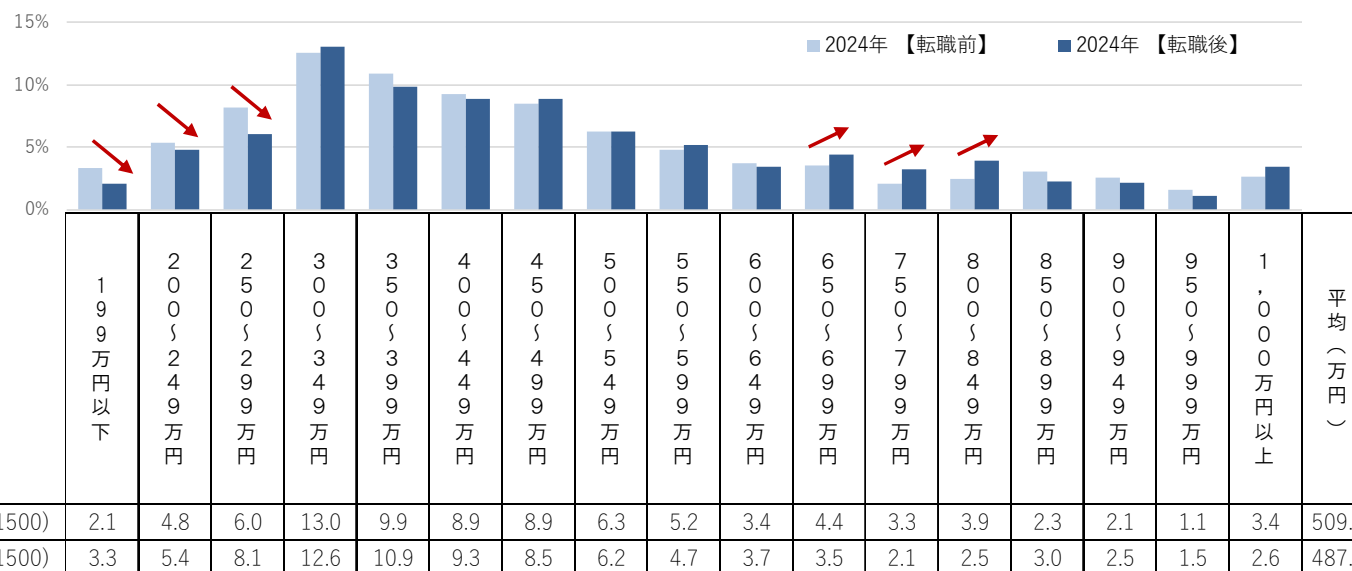


出典：マイナビ「中途採用・転職活動の定点調査」

転職後に年収が上がった割合は約4割。
 転職前後の平均年収差は22.0万円。

- ・ 転職前後の年収はともに「300～349万円」が最も多かったが、転職後は300万円未満が減少し、650～849万円の回答数が増加している。
- ・ 単一回答をもとに平均年収を求めると、転職前は平均487.3万円、転職後は平均509.3万円となり、22.0万円の差となった。
- ・ 年収が上がった割合は全体で39.4%で下がった割合を上回った。性年代別にみると、年収が上がった割合が最も高かったのは男性30代で49.5%だった。

● 転職前後の年収（単一回答）



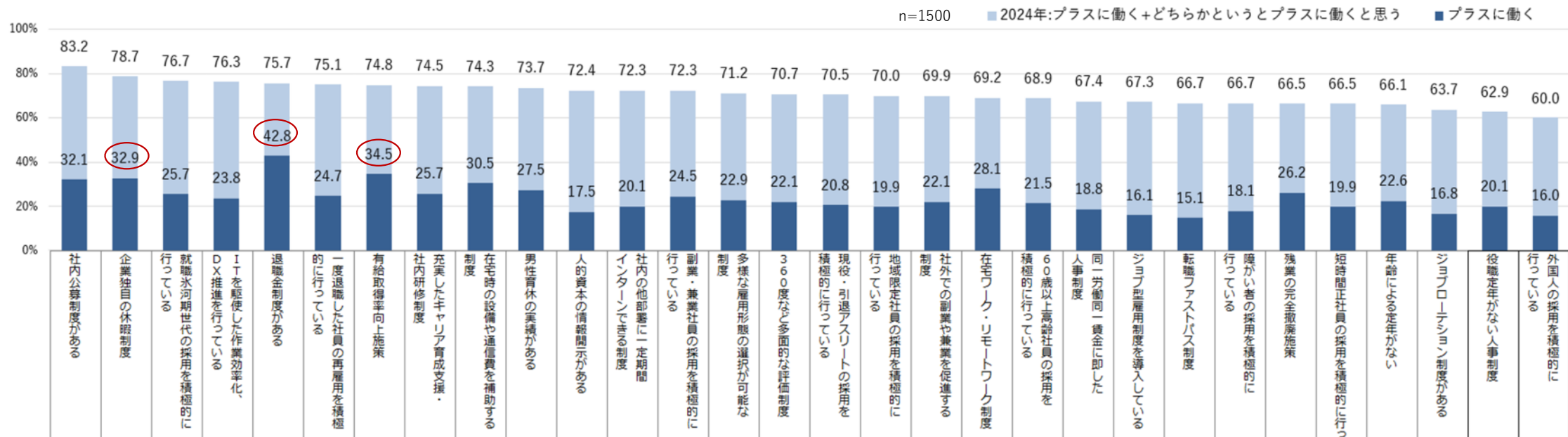
	人数	年収が上がった割合	年収が下がった割合
2024年	(1500)	39.4	19.8
2023年	(1500)	39.1	20.5
男性20代	(292)	37.7	18.5
男性30代	(313)	49.5	18.8
男性40代	(261)	47.9	15.3
男性50代	(130)	36.2	27.7
女性20代	(210)	30.0	21.0
女性30代	(117)	35.0	21.4
女性40代	(123)	26.8	25.2
女性50代	(54)	31.5	14.8

出典：マイナビ「転職動向調査2025年版（2024年実績）」

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」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「有給取得率向上施策」、「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」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



出典：マイナビ「転職動向調査2025年版（2024年実績）」

企業



- 2024年のマイナビ転職の求人件数は前年を上回って推移。さらに活発な採用活動が行われていた。
- 企業の人手不足感は高まっており、中途採用の印象は「厳しかった」が8割となっている。
- 「組織の強化・活性化」「年齢など人員構成の適正化」等の今後を見据えた採用活動が多く行われ、採用基準は前年と比べて厳しくした企業が多かった。
- 2025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。
- 中途採用の賃金を上げる企業は7割以上。優秀な人材を獲得するための賃上げをする企業がさらに増加するだろう。

転職者



- 2024年の正社員の転職率は前年から微減しており、直近2年間は減少傾向にある。
- 内定獲得数は増減がない一方で、応募数・面接数はやや増加傾向にあり、企業が選考を厳しくした影響が応募数・面接数の増加に表れている可能性がある。
- 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、前年から引き続き、物価高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。
- 転職後に年収が上がった割合は約4割となっており、すべての性年代で「年収が上がった」が「下がった」を上回った。