

中途採用・転職総括レポート（2026年版）

2026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

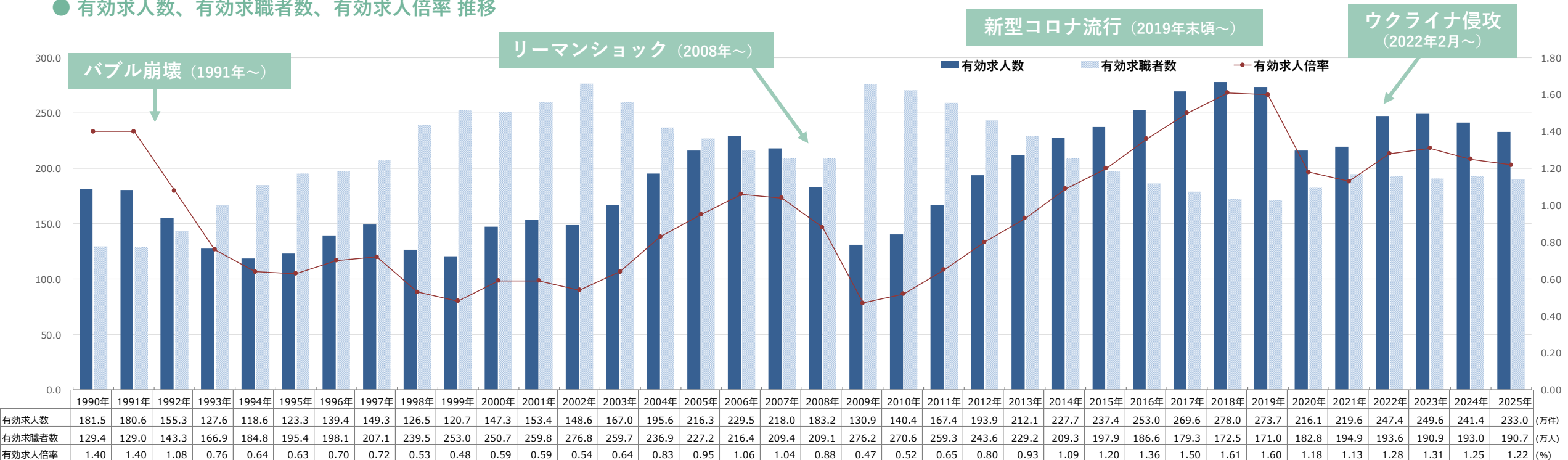
転職者の動向

第3部

2025年の有効求人倍率は1.22倍（前年比0.03ptマイナス）。
前年と比べ求人数、求職者数がともに減少している。

- ・有効求人倍率は、2023年から減少が続いている。
- ・有効求人人数に関しても2023年から減少傾向にあり、有効求職者数は2023年から2024年で微増し、2025年で微減した。

● 有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率 推移

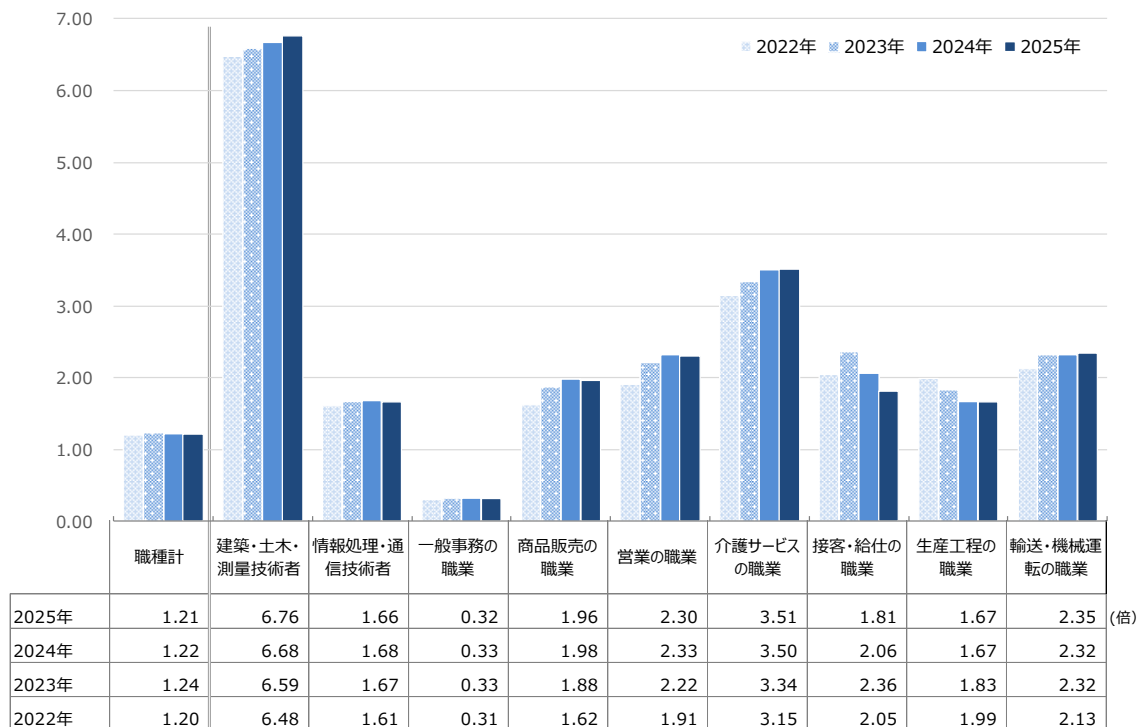


出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 パートタイム含む実数

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、6.76倍（前年比0.08pt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」。

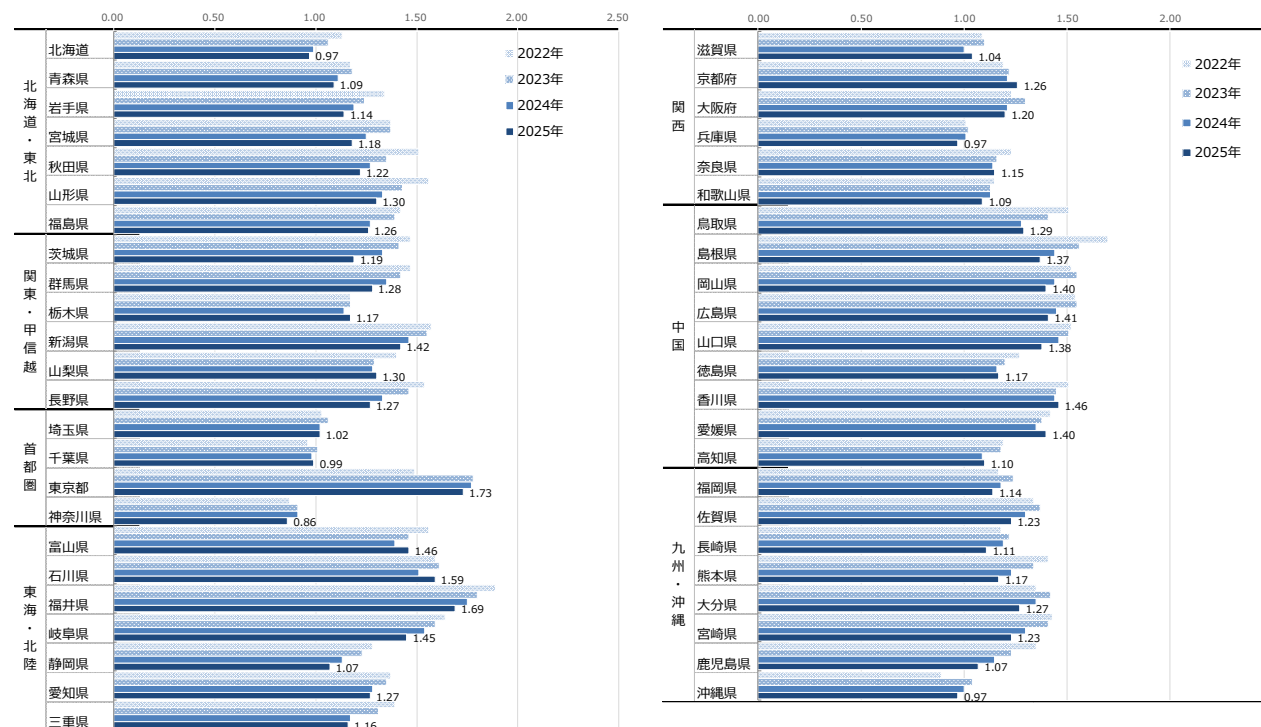
- ・「建築・土木・測量技術者」は最も有効求人倍率が高く6.76倍、次いで「介護サービスの職業」が3.51倍となった。
- ・職業別有効求人倍率では「一般事務の職業」が1を割っており、求職者数が求人数を上回っていた。
- ・都道府県別有効求人倍率で最も高かったのは「東京都」で1.73倍、次いで福井県で1.69倍だった。

● 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

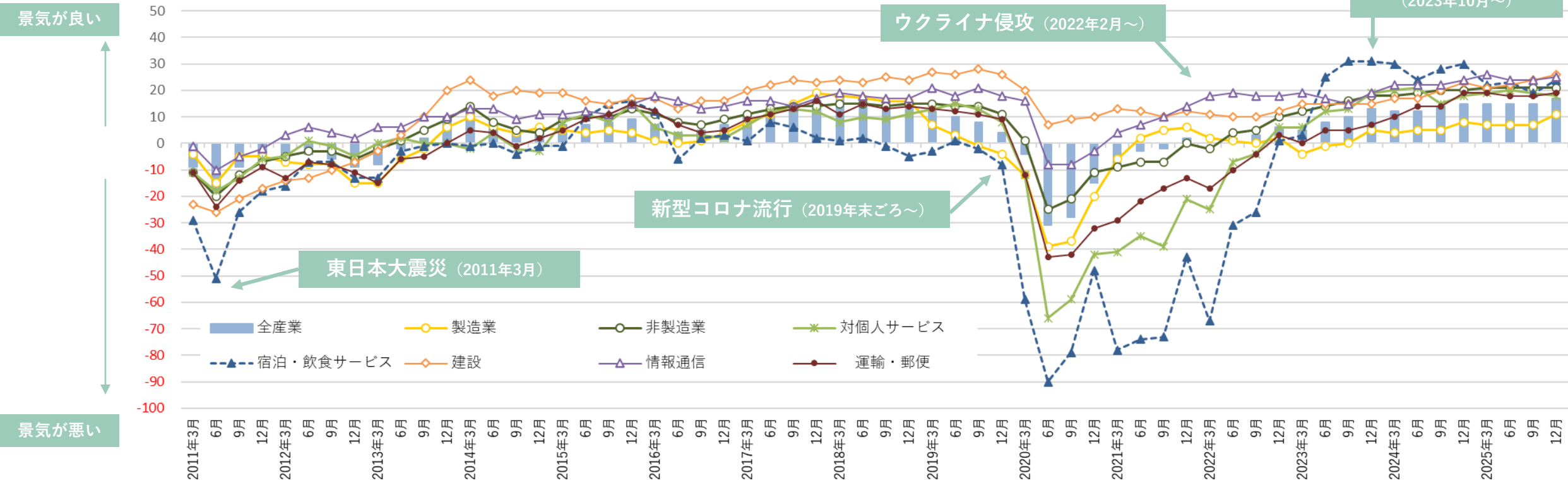


出典：厚生労働省 一般職業紹介状況 都道府県（受理地）有効求人倍率パートタイム含む実数

企業の業況感は、良好な水準を維持。 製造業は、IT関連需要の増加や関税引き上げの影響緩和などを背景にプラス幅を拡大

- ・企業の業況感は、全体として良好な水準で推移している。2025年12月短観の業況判断DI（全産業全規模）をみると、「良い」超幅は+17と9月調査（+15）からプラス幅を拡大している。
- ・業種別にみると、製造業の業況判断DIは、IT関連需要の増加や関税引き上げの影響緩和などを背景に、前回からプラス幅を拡大している。非製造業の業況判断DIは、国内需要の底堅さや価格転嫁の進展に支えられて、前回から高水準で横ばいとなっている。（日本銀行「経済・物価情勢の展望2026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」）

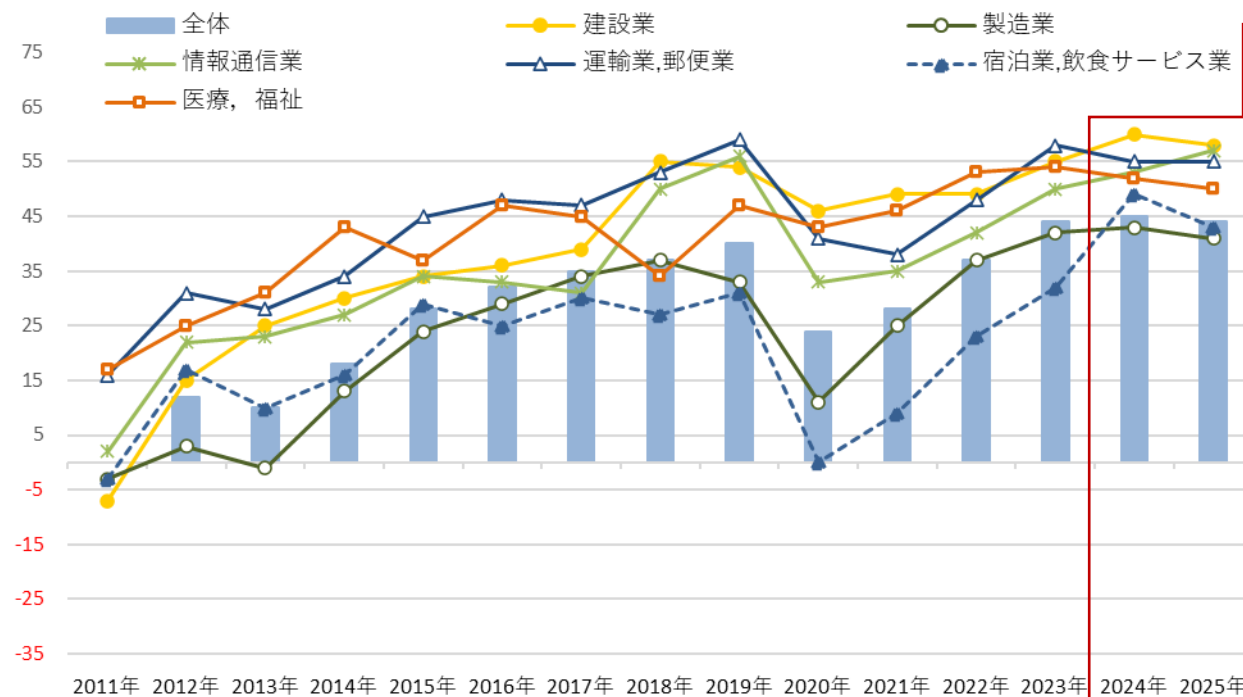


出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」

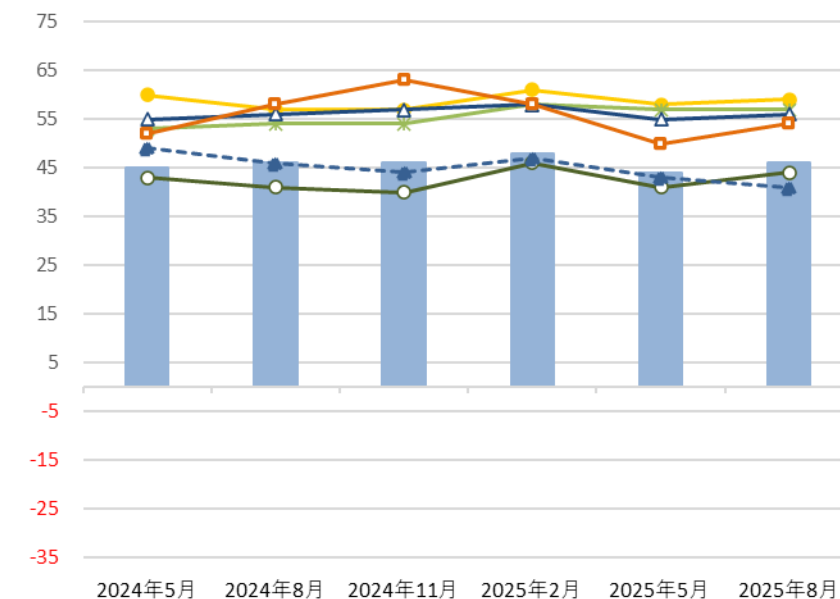
正社員の不足感はコロナ前を上回る勢が続いている。

- ・ 2021年以降は業種問わず「人材不足」の状態が推移している。2024年は不足感は変わらず高い様子が見られ、2025年の人材不足感は微減となった。
- ・ 業種別で見ると不足感が高かった業種は「建設業」だった。「宿泊業,飲食サービス業」は2024年までは不足感の増加が顕著だったが、2025年で減少に転じた。

● 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



< 2024年5月～2025年8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

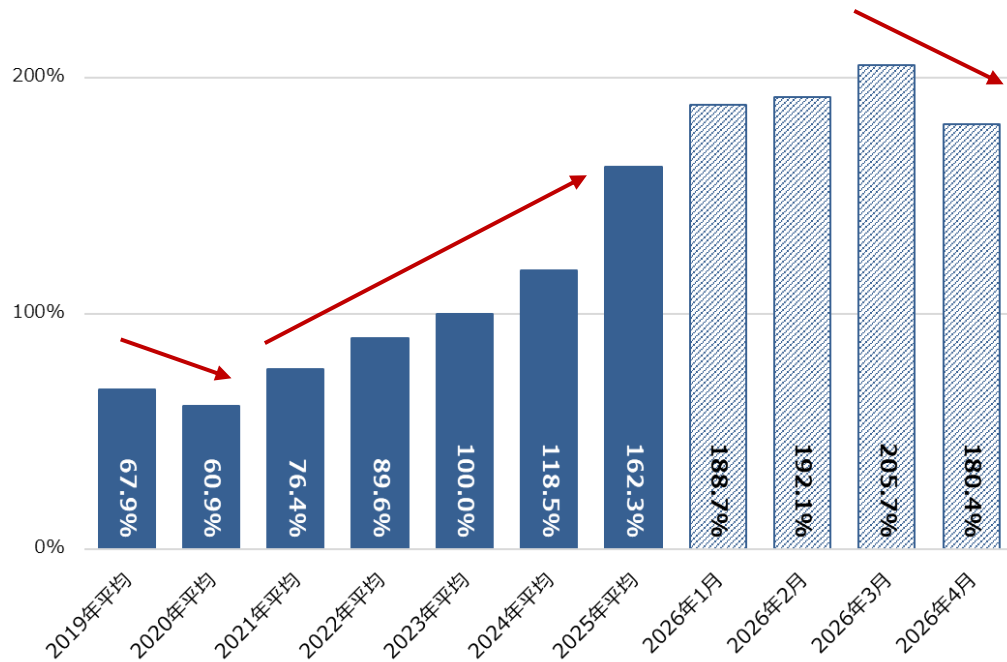
転職者の動向

第3部

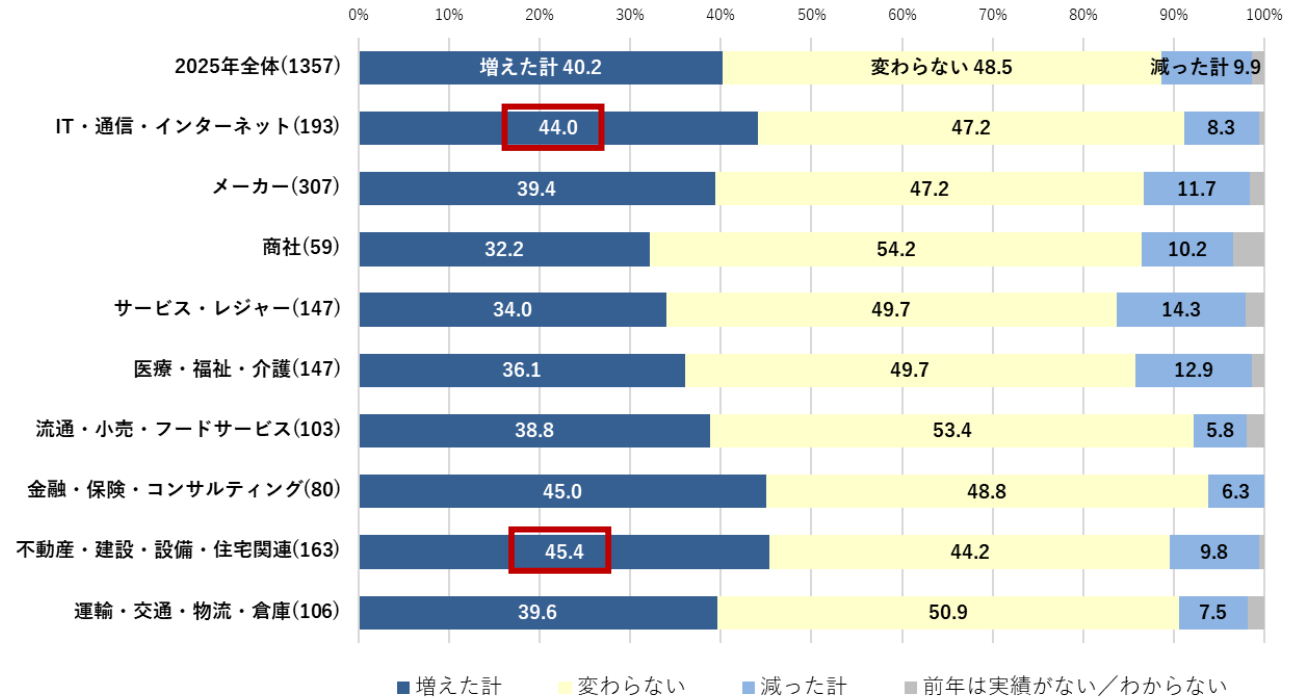
2025年平均の求人掲載数は前年を上回り、企業の正社員採用活動はさらに活発に。
採用数は「前年より増えた」が40.2%。「不動産・建設・設備・住宅関連」「IT・通信・インターネット」で「増えた」が高い。

- ・ マイナビ転職の2025年の求人数平均は2023年平均比で162.3%となり、2026年1月以降は180%以上で推移している。
- ・ 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40.2%と、「減った計」を30.3pt上回った。
- ・ 業種別にみると、「増えた計」の割合は「不動産・建設・設備・住宅関連」が45.4%、「IT・通信・インターネット」が44.0%と特に高かった。
- ・ 業種により差はあるものの、2025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 (2023年平均を100%とした)



● 前年と比較した中途採用数 (単一回答)



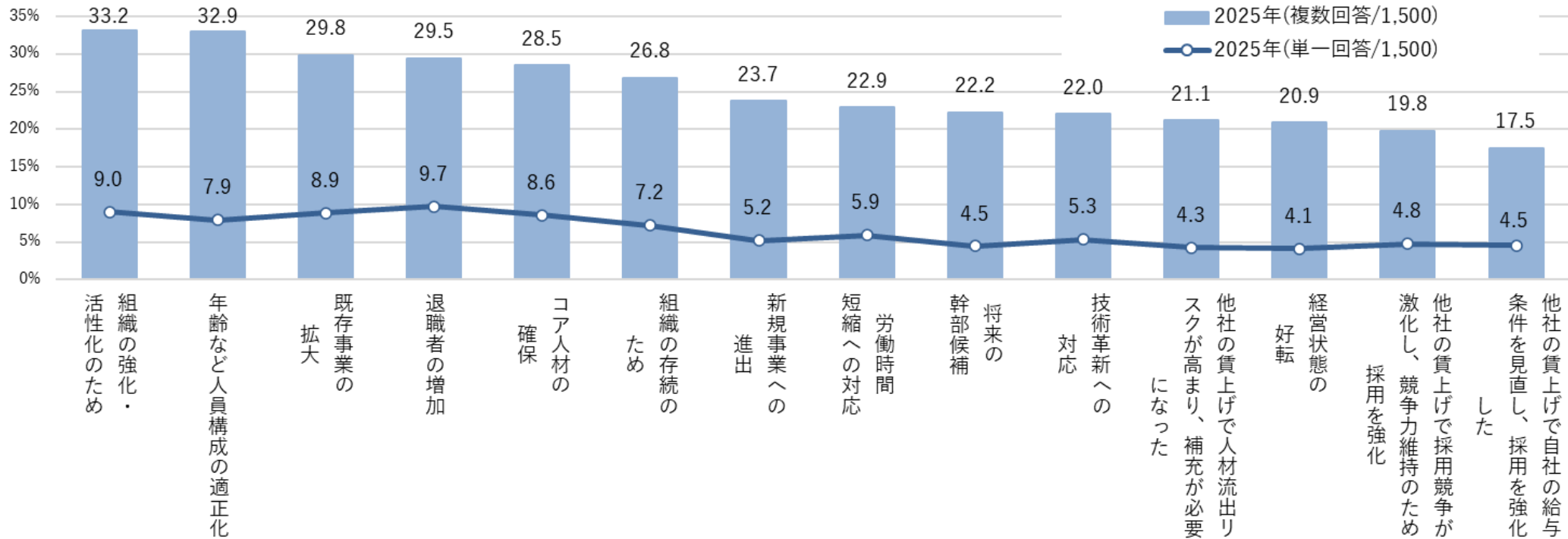
出典：マイナビ「正社員求人掲載数・応募数推移レポート」

出典：マイナビ「中途採用状況調査2026年版（2025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「組織の強化・活性化のため」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

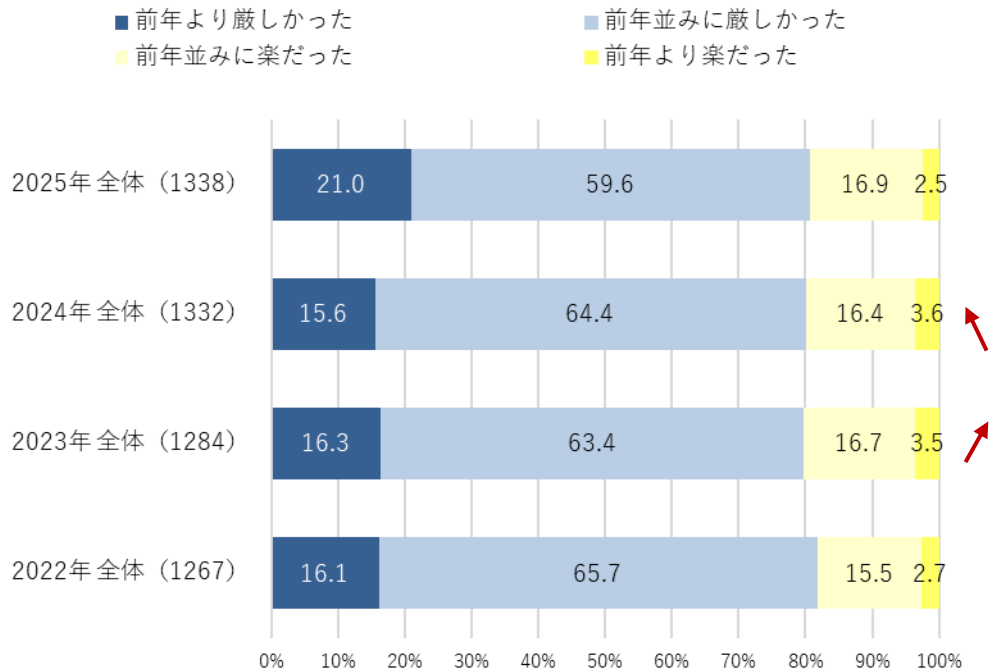


出典：マイナビ「中途採用状況調査2026年版（2025年実績）」

2025年の中途採用、「厳しかった計」は80.6%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80.6%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「採用スピードが速かった」となっている。

● 中途採用の印象（単一回答）



厳しかった計	楽だった計
80.6%	19.4%
80.0%	20.0%
79.7%	20.3%
81.8%	18.2%

● 厳しかった理由（複数回答） n=1079

1	求職者の質が低かった	33.3%
2	母集団が確保できなかった	28.8%
3	採用条件（給与・待遇）が弱かった	27.8%
4	マンパワーが不足していた	26.4%
5	面接や選考対応が不十分だった	24.7%

● 楽だった理由（複数回答） n=266

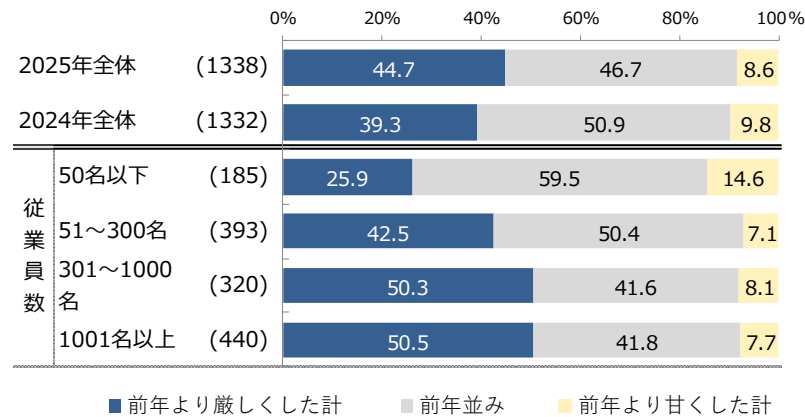
1	求職者の質が高かった	30.5%
2	採用スピードが速かった	30.5%
3	社内調整・意思決定がスムーズだった	28.6%
4	面接や選考対応が丁寧でスムーズだった	28.6%
5	採用条件（給与・待遇）が強かった	27.4%

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、経験者採用は「職務経験」、未経験者採用は「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）

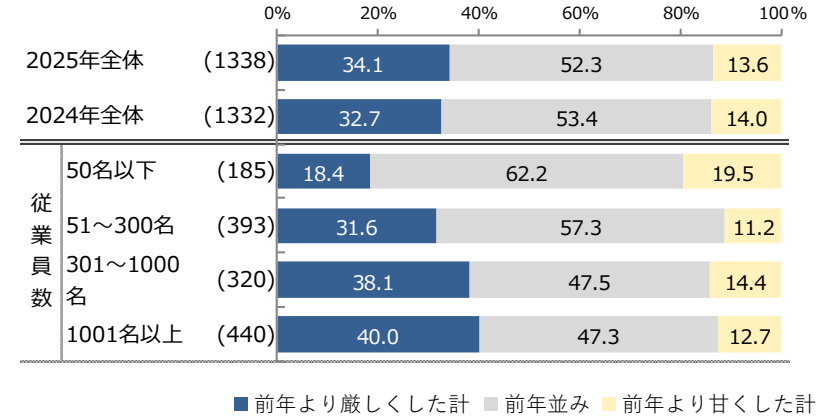


● 厳しくした選考基準の項目上位（複数回答） n=523

- | | | |
|---|------------|-------|
| 1 | 職務経験 | 36.8% |
| 2 | 仕事に対する考え方 | 34.1% |
| 3 | コミュニケーション力 | 33.3% |
| 4 | 志望動機 | 31.3% |
| 5 | 仕事の成果 | 30.8% |

未経験者採用

● 前年と比較した選考基準（単一回答）



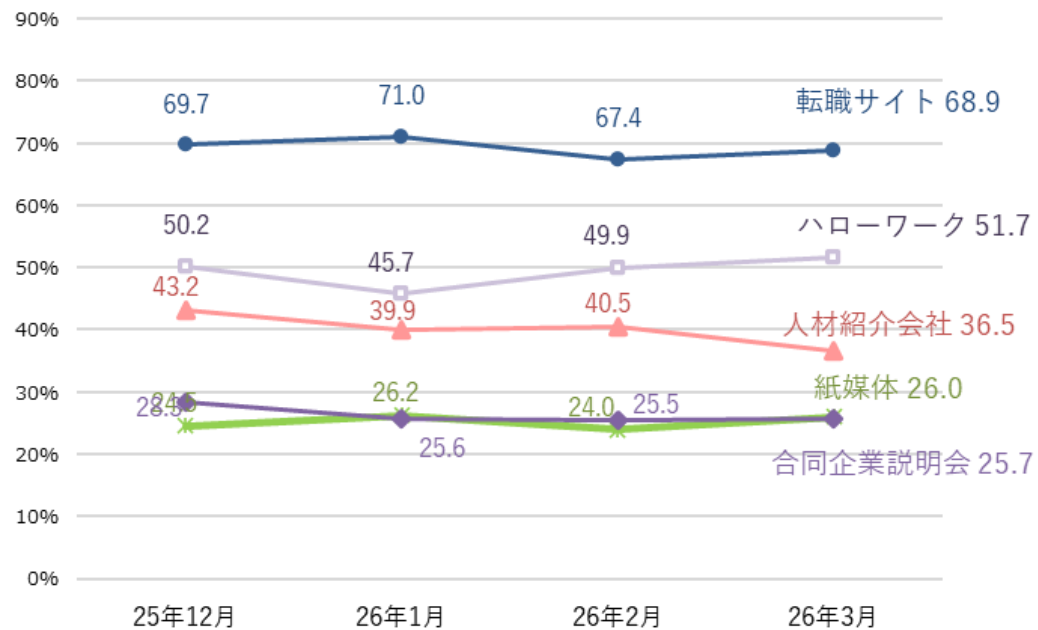
● 厳しくした選考基準の項目上位（複数回答） n=435

- | | | |
|---|------------|-------|
| 1 | 仕事に対する考え方 | 35.1% |
| 2 | コミュニケーション力 | 32.9% |
| 3 | 転職理由 | 30.9% |
| 4 | ポテンシャル | 30.0% |
| 5 | 志望動機 | 28.9% |

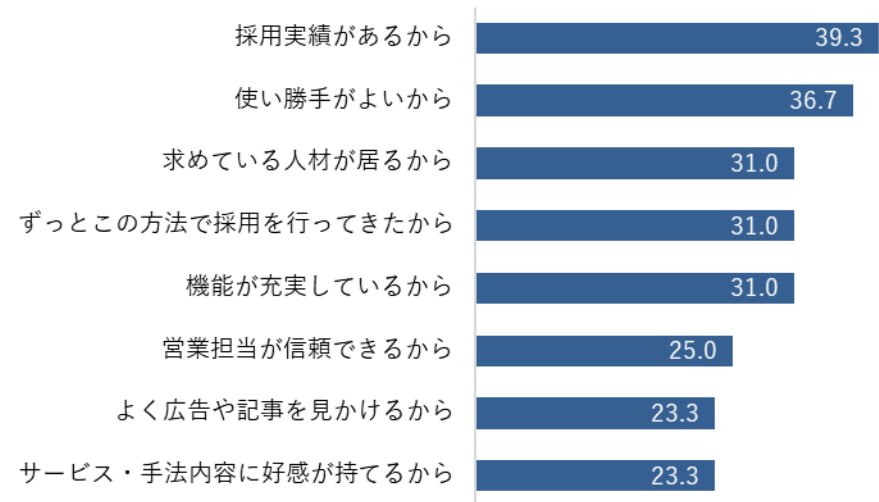
中途採用活動時に利用した手法は「転職サイト」がトップ。

・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(26年3月)



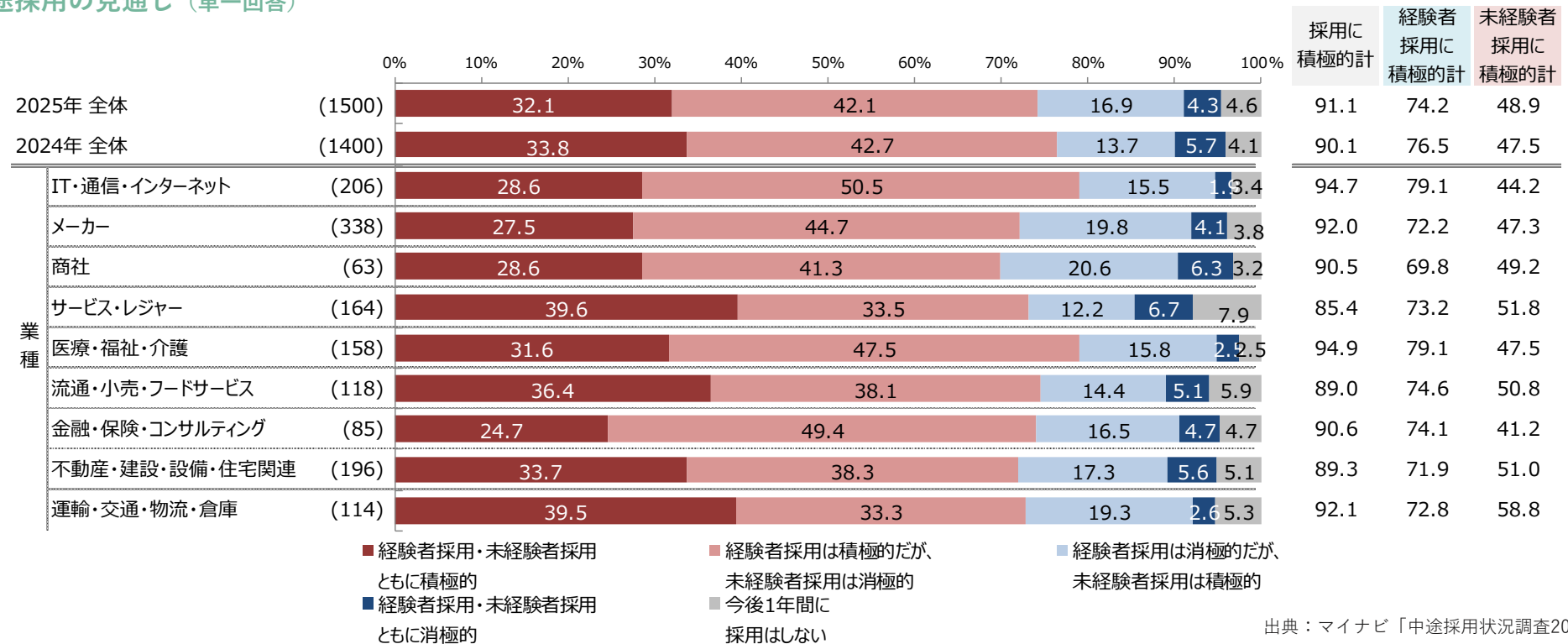
● 「転職サイト」を最も利用した理由（複数回答）※最新版(26年3月) n=300



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74.2%で前年から微減した。「未経験者採用に積極的計」は48.9%となり、前年から微増している。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「医療・福祉・介護」が最も高く、「未経験者採用に積極的計」は「運輸・交通・物流・倉庫」が最も高かった。

● 今後（2026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2026年版（2025年実績）」

雇用市場の概観

第1部

企業の動向

第2部

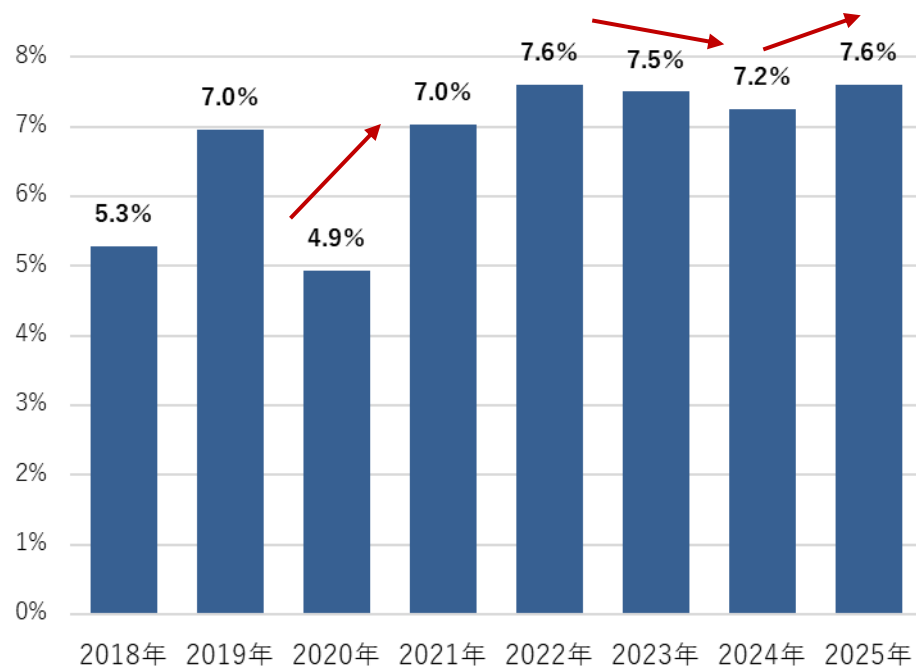
転職者の動向

第3部

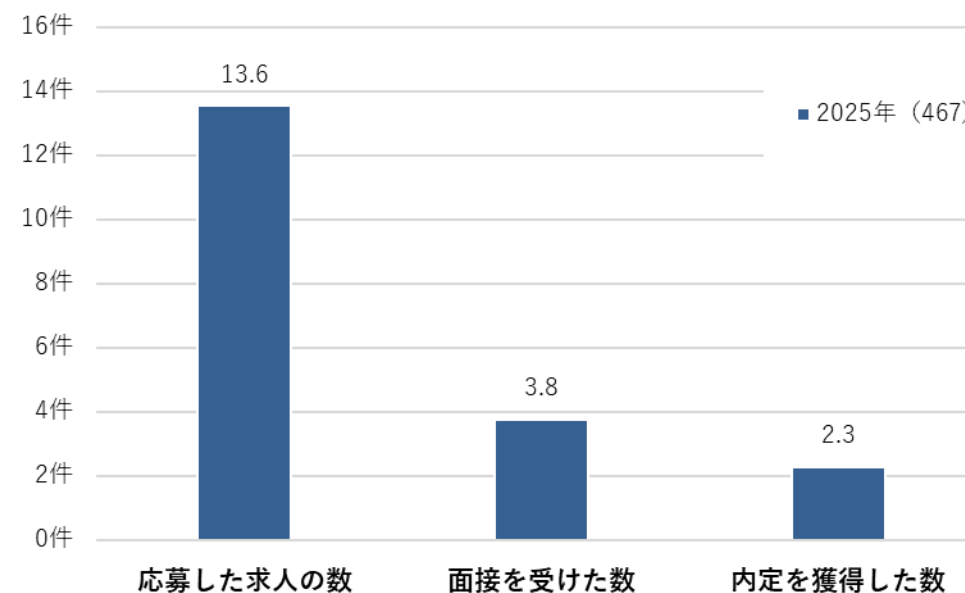
2025年の正社員の転職率は前年から微増した。
調査開始以来最高値の2022年と同等の水準。

- ・正社員の転職率は前年から0.4pt増加の7.6%となり、前年から微増した。調査開始から最高値だった2022年と同等の水準となっている。
- ・活動量に関しては、応募数が平均13.6件、面接数は平均3.8件、内定獲得数は平均2.3件となった。

● 正社員の転職率（20-50代）



● 転職者の活動実績（平均件数）



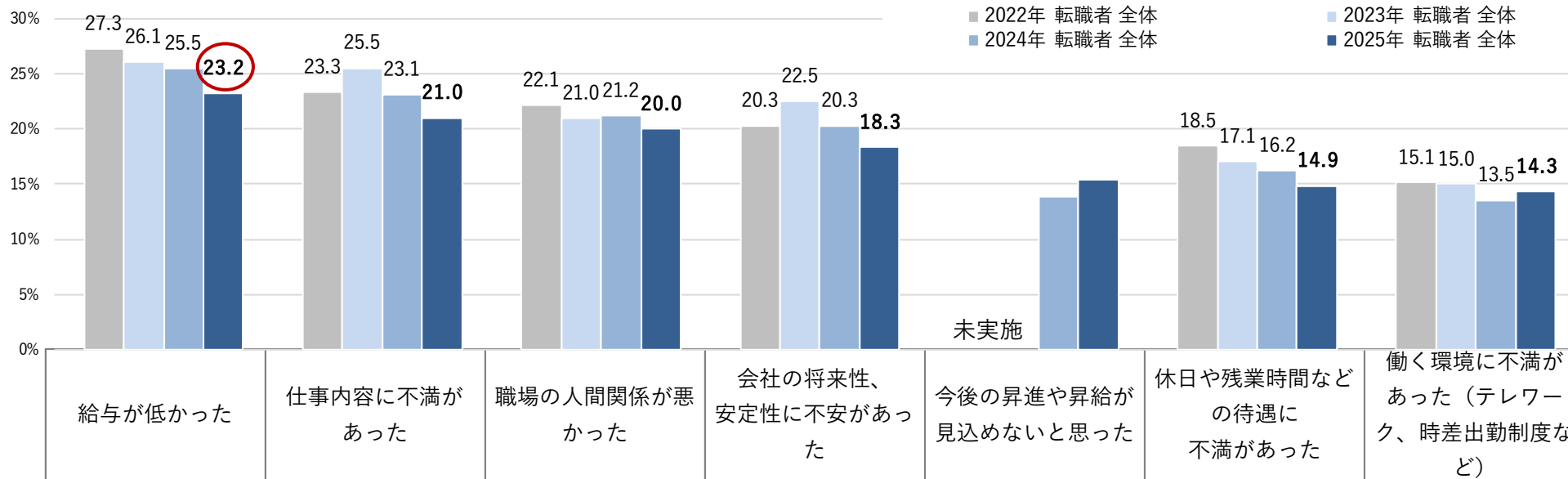
出典：マイナビ「転職動向調査2026年版（2025年実績）」

出典：マイナビ「転職活動実態調査（2025年）」
※2026年版から転職動向調査からは項目削除され、転職活動実態調査に統合されている

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」「仕事内容に不満があった」「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」の順に高い。
- ・ 「給与が低かった」は減少傾向となっており、物価高騰を背景に行われてきた賃上げの影響が出ている可能性も考えられる。

● 転職活動を始めた理由（複数回答）

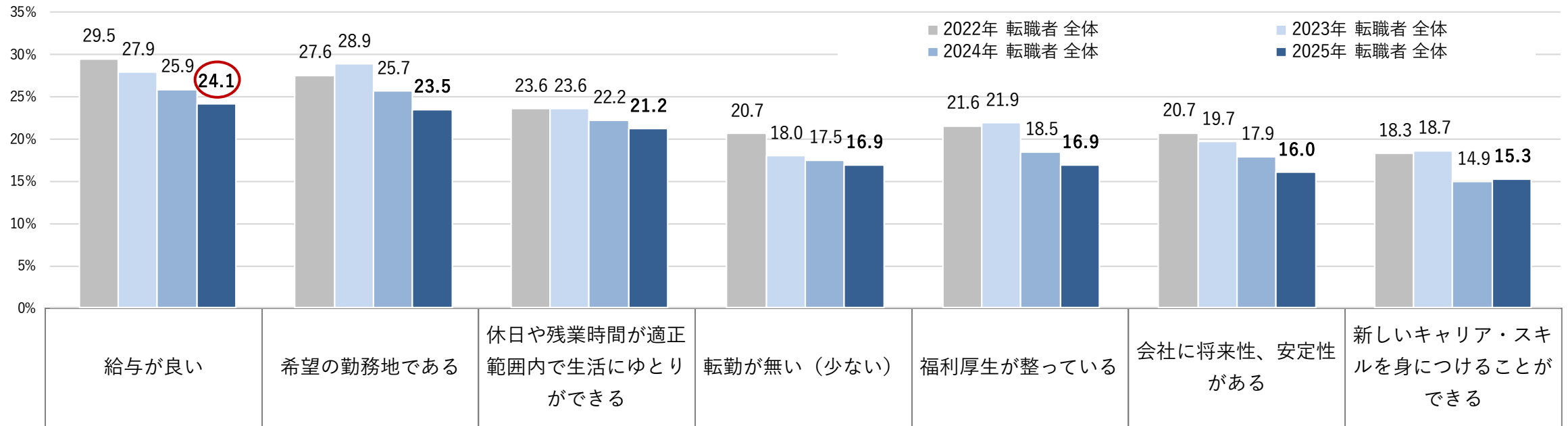


※「今後の昇進や昇給が見込めないと思った」は2024年から聴収

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。2025年は、2024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。

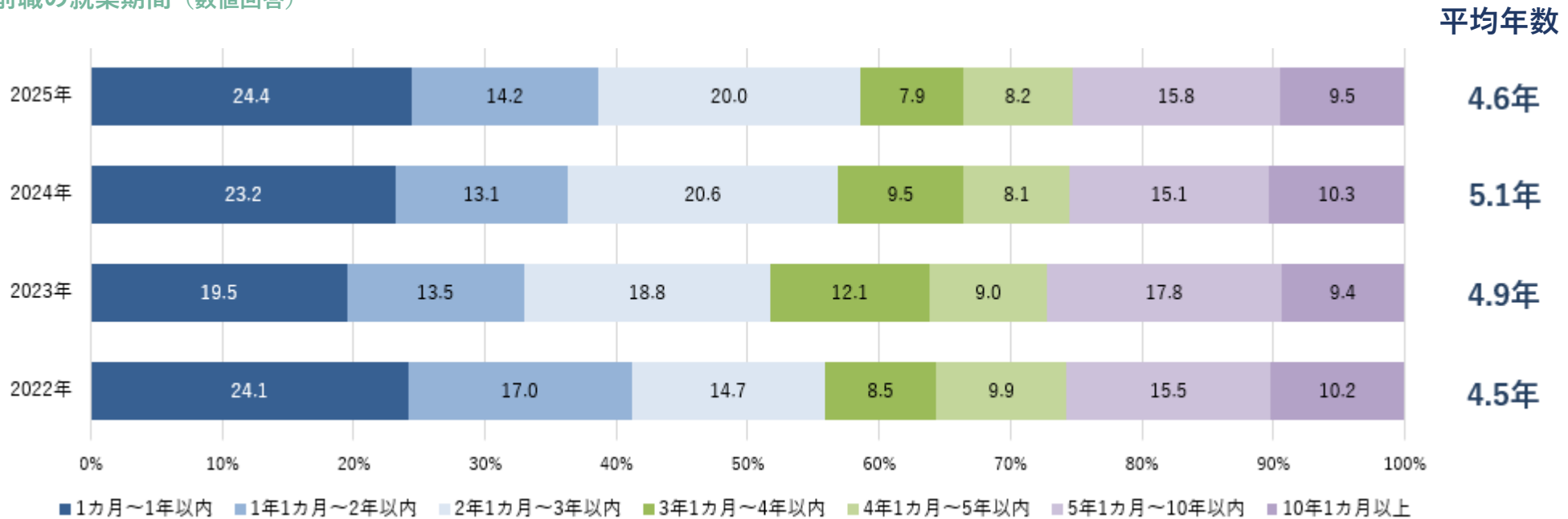
● 入社を決めた理由上位（複数回答）



転職者の前職の就業期間は平均4.6年で、前年と比べて0.6年短い。
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4.6年と、2024年と比較するとやや短くなっている。
- ・ 性年代別で見ると、20代男性の平均は2.6年、20代女性は2.5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：2.6年 30代男性：4.5年 40代男性：5.9年 50代男性：8.1年

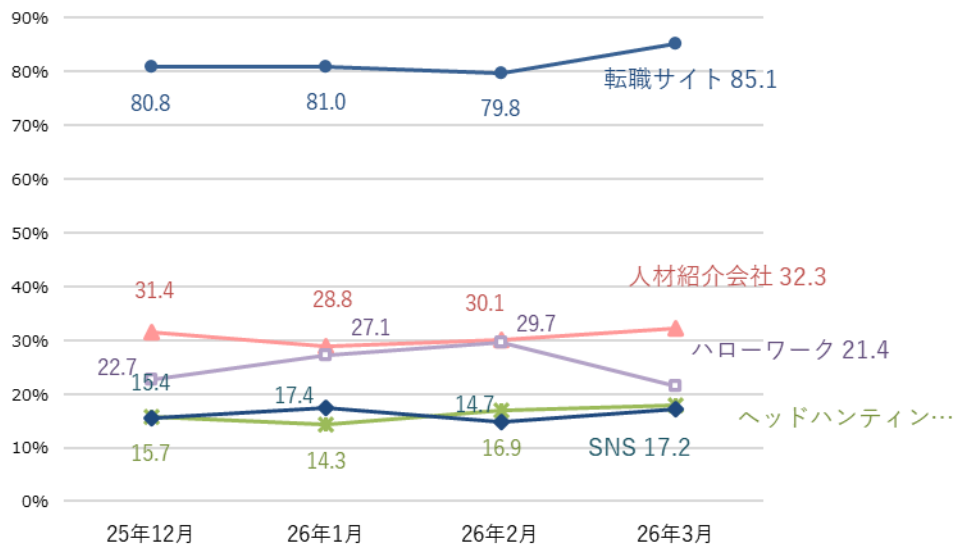
20代女性：2.5年 30代女性：4.4年 40代女性：5.2年 50代女性：6.1年

出典：マイナビ「転職動向調査2026年版（2025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」「費用がかからない」等の理由から、8割以上が利用していた。

- ・ 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」「費用がかからない」「自分のペースで活動できる」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(26年3月)



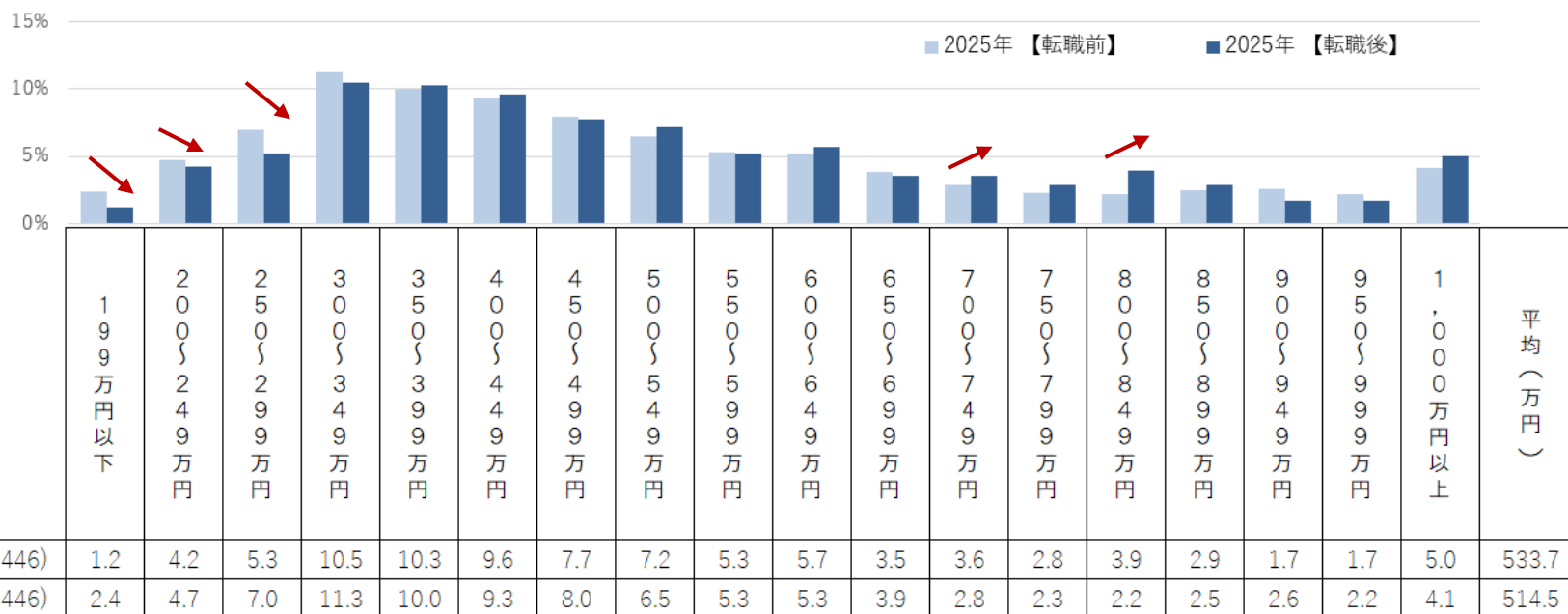
● 「転職サイト」を最も利用した理由上位（複数回答） ※最新版(25年3月)



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19.2万円。

- ・ 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、700～849万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514.5万円、転職後は平均533.7万円となり、19.2万円の差となった。
- ・ 年収が上がった割合は全体で39.7%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20代で46.9%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
2025年	(1446)	39.7	20.6
2024年	(1500)	39.4	19.8
男性20代	(254)	46.9	17.7
男性30代	(323)	44.3	16.4
男性40代	(275)	38.9	25.5
男性50代	(141)	34.8	27.0
女性20代	(191)	30.4	18.8
女性30代	(102)	40.2	20.6
女性40代	(117)	38.5	19.7
女性50代	(43)	27.9	27.9

企業



- 企業の業況感は、良好な水準を維持。製造業は、IT関連需要の増加や関税引き上げの影響緩和などを背景にプラス幅を拡大している。
- 2025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。
- 2026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。

転職者



- 2025年の正社員の転職率は前年から微増している。
- 活動量に関しては、応募数が平均13.6件、面接数は平均3.8件、内定獲得数は平均2.3件となった。
- 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、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、女性50代以外のすべての性年代で「年収が上がった」が「下がった」を上回った。