

2022年度上半期 中途採用動向調査

『リクルートエージェント』利用企業 9,935社 中途採用の充足状況および採用計画

2022年度上半期 採用充足企業は19.0%（未充足81.0%）

転職市場は構造的な人手不足が常態化

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）が提供する転職支援サービス『リクルートエージェント』における2022年度上半期（22年4月～22年9月）の中途採用動向調査の結果を報告します。本サービスの利用企業を対象に、2022年度上半期の中途採用充足状況および2022年度下半期の中途採用計画の状況、人材獲得および入社後サポートの工夫点などについて調査を実施しました。調査期間は2022年7月21日（木）～9月7日（水）です。以下、9,935社の回答結果の概要を報告します。

トピックス

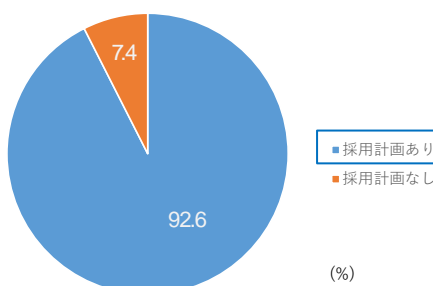
- 2022年度上半期の中途採用充足状況
 - 81.0%が中途採用計画に対して未充足。充足できた企業は20%を下回る
- 2022年度下半期の中途採用計画
 - 全体の14.1%が10人以上の採用を計画
- 中途採用充足状況の経年比較（21年度上半期～22年度上半期）
 - 直近3四半期の採用未充足率は80%前後と高水準で推移
- 2022年度に企業が実施した人材獲得および入社後サポートの工夫点
 - 採用候補者の「仕事や周囲の人に対する基本姿勢・スタンスをより深く確認するようになった」および「スキルや潜在能力を深く確認するようになった」企業はいずれも47.2%

1. 2022年度上半期の中途採用充足状況

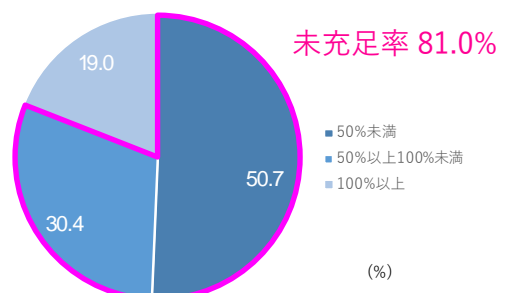
81.0%が中途採用計画に対して未充足。充足できた企業は20%を下回る

回答企業9,935社のうち2022年度上半期に中途採用の計画があった企業は、92.6%でした。採用計画ありの企業9,195社の中途採用充足状況を見ると、採用充足企業（計画に対して100%以上採用できた企業）は19.0%という結果でした。採用未充足企業（計画に対して100%未満しか採用できなかった企業）は81.0%であり、中途採用充足率が50%に満たない企業は50.7%となりました。

2022年度上半期 中途採用計画の状況(n=9,935)



2022年度上半期 中途採用充足状況(n=9,195)



※2022年度上半期：2022年4月～2022年9月

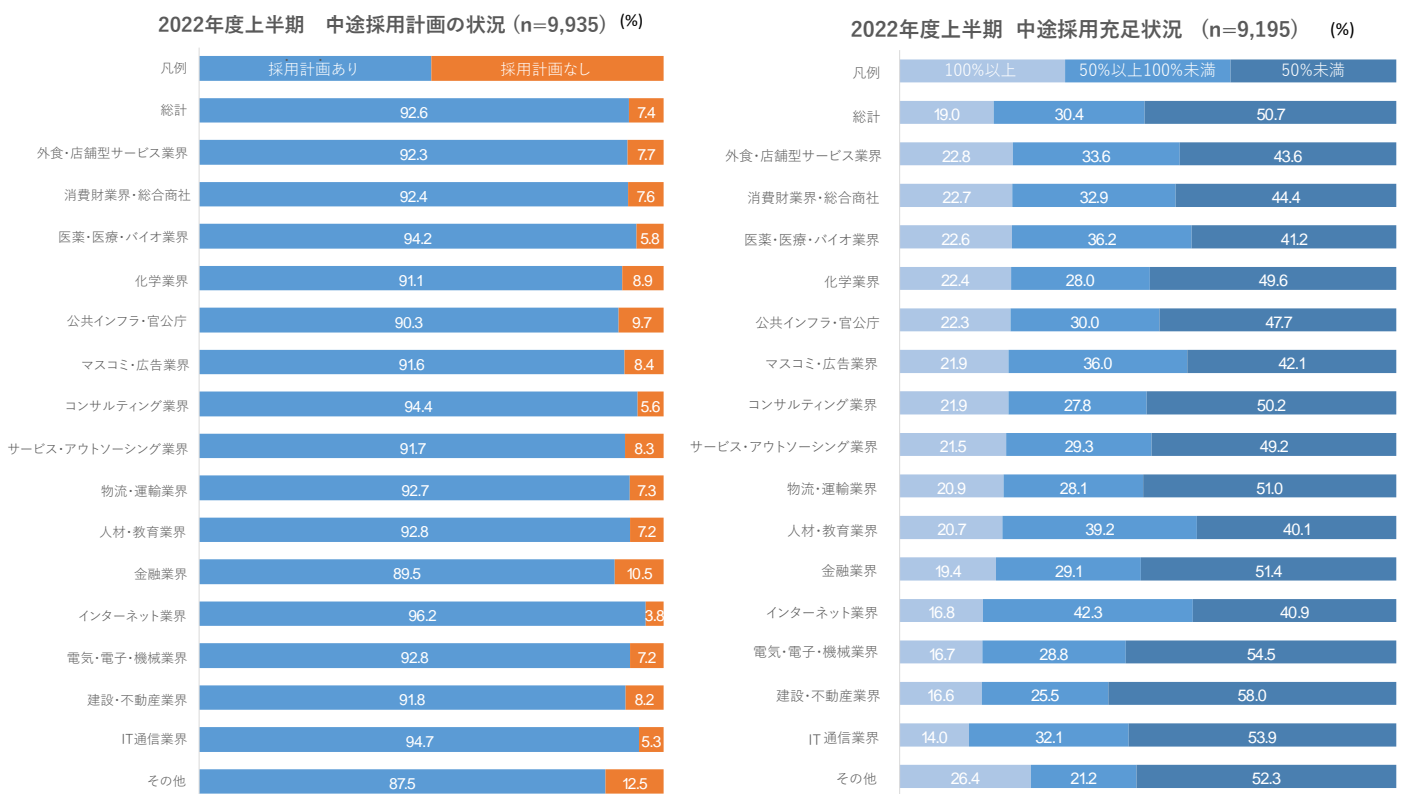
中途採用充足率は 2022 年度上半期の中途採用計画人数および中途採用実績人数（入社ベース）を基に算出しています。

【中途採用充足率 算出式】

$$\frac{\text{2022年度上半期 中途採用実績人数（入社ベース）}}{\text{2022年度上半期 中途採用計画人数}} \times 100 \text{（単位：\%）}$$

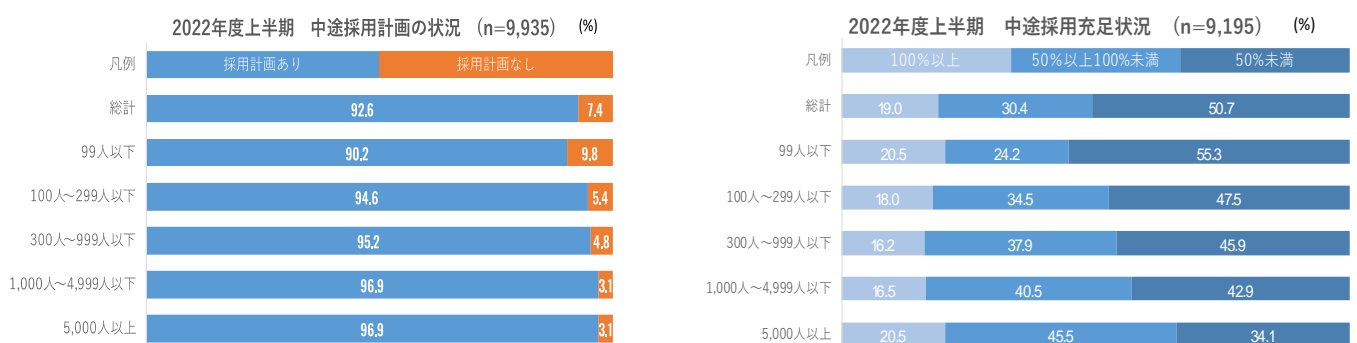
業界別に見ると、中途採用充足率が「100%以上」の割合が高い業界は、**外食・店舗型サービス業界（22.8%）、消費財業界・総合商社（22.7%）、医薬・医療・バイオ業界（22.6%）、化学業界（22.4%）**などでした。一方、中途採用充足率「100%以上」の割合が低い業界は、**IT 通信業界（14.0%）、建設・不動産業界（16.6%）、電気・電子・機械業界（16.7%）、インターネット業界（16.8%）**などとなっています。従業員規模別では、中途採用充足率「100%以上」の割合は規模に関わらずおおそ同水準ですが、「50%未満」の割合は従業員規模が小さいほど高くなる傾向が確認されました。

<業界別>



※2022 年度上半期：2022 年 4 月～2022 年 9 月。中途採用充足率状況の「100%以上」の割合が高い順に掲載

<従業員規模別>



※2022 年度上半期：2022 年 4 月～2022 年 9 月

2. 2022 年度下半期の中途採用計画

全体の 14.1% が 10 人以上の採用を計画

本調査では 2022 年度下半期（22 年 10 月～23 年 3 月）の中途採用予定の最少人数および最多人数を聴取しています。本リリースでは、そのうち最少人数を中途採用計画とみなして集計を行っています。全体では下半期の中途採用計画を「4 人以下」としている企業が最も多く 73.7%、「100 人以上」としている企業が最も少なく 0.9% でした。一方で、中途採用計画の人数合計割合（各セグメントにおける採用予定人数を合計し、全体の中途採用予定人数で割ったもの）を見ると、「4 人以下」は 14.7%、「100 人以上」は 32.1% となりました。

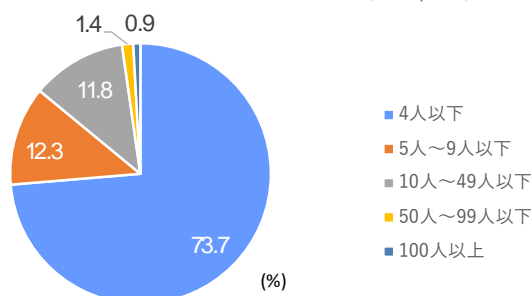
【中途採用計画の人数合計割合 算出式】

各セグメントにおける 2022 年度 下半期中途採用予定人数の合計

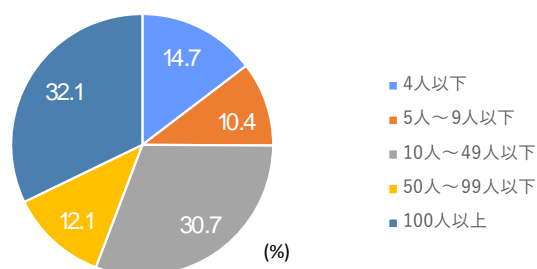
全体の中途採用予定人数の合計

※ 2022 年度下半期 中途採用予定人数は最少予定人数を使用

2022 年度下半期 中途採用計画の企業割合 (n=9,935)



2022 年度下半期 中途採用計画の人数合計割合 (n=68,363)

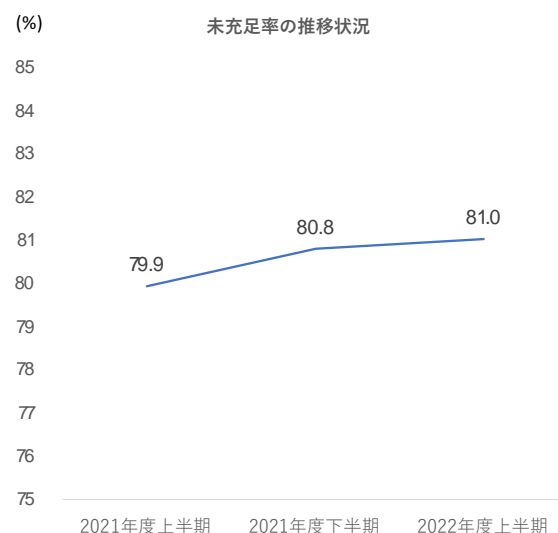
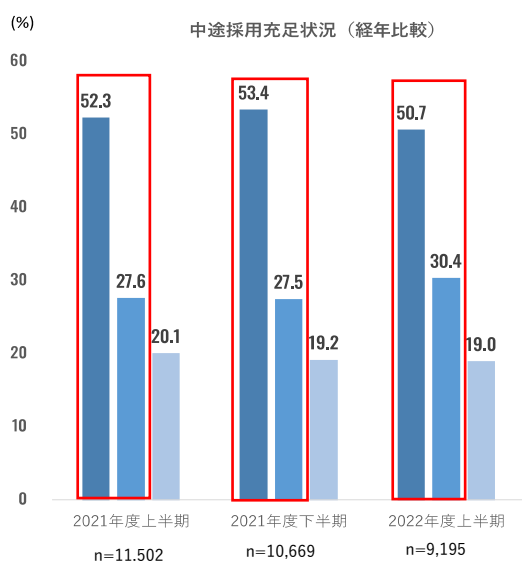


※2022 年度下半期：2022 年 10 月～2023 年 3 月：なお最少人数が「0 人」であっても、最多人数が「1 人以上」である場合があるため、集計では「採用計画なし」のカテゴリは設けず「4 人以下」に含めています。

3. 中途採用充足状況の経年比較（21 年度上半期～22 年度上半期）

直近 3 四半期の採用未充足率は 80% 前後と、高水準で推移

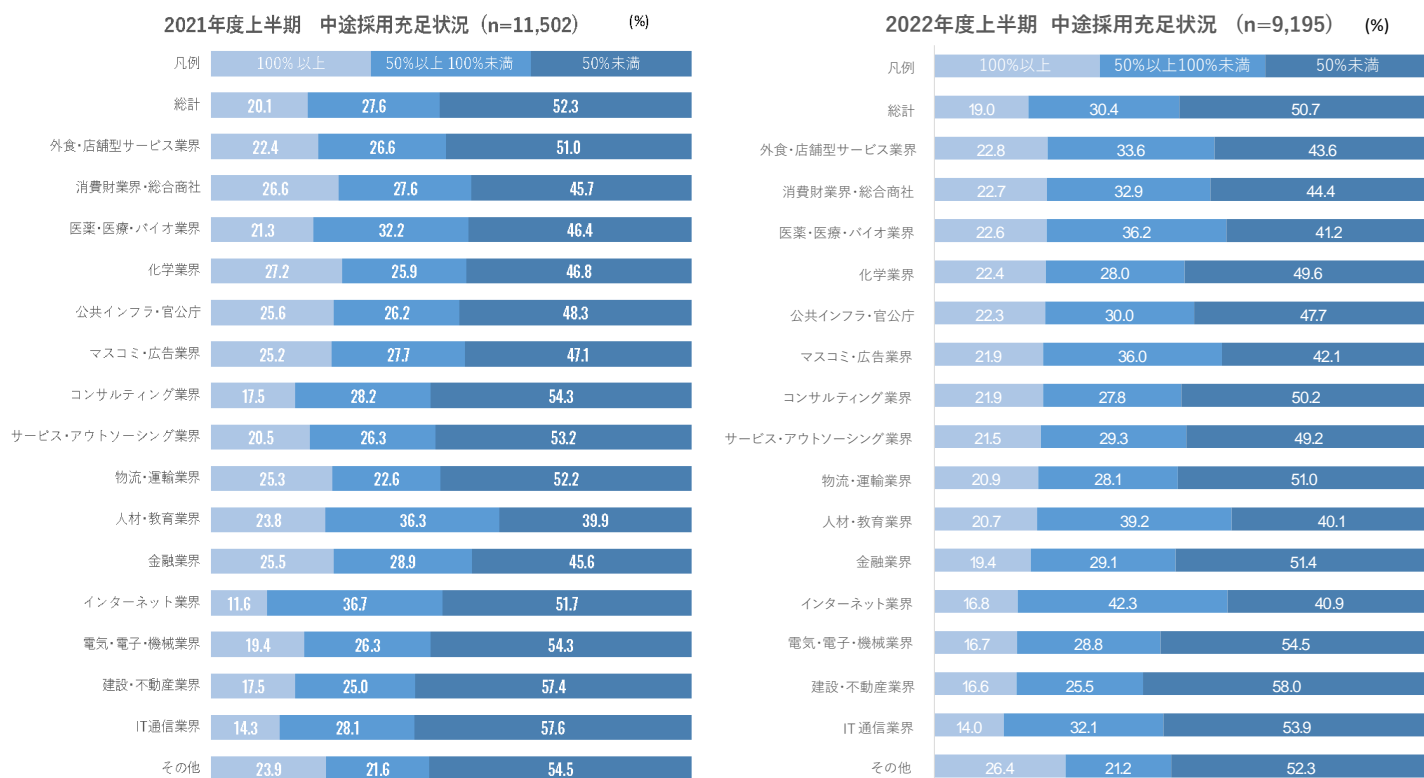
本リリースでは、中途採用充足状況について直近の過去 3 四半期分のデータを以下にまとめました。採用未充足率は 80% 前後の高水準で推移しており、引き続き構造的な人手不足であることがうかがえます。



※2021 年度上半期：2021 年 3 月～2021 年 9 月。2021 年度下半期：2021 年 10 月～2022 年 3 月。2022 年度上半期：2022 年 4 月～2022 年 9 月

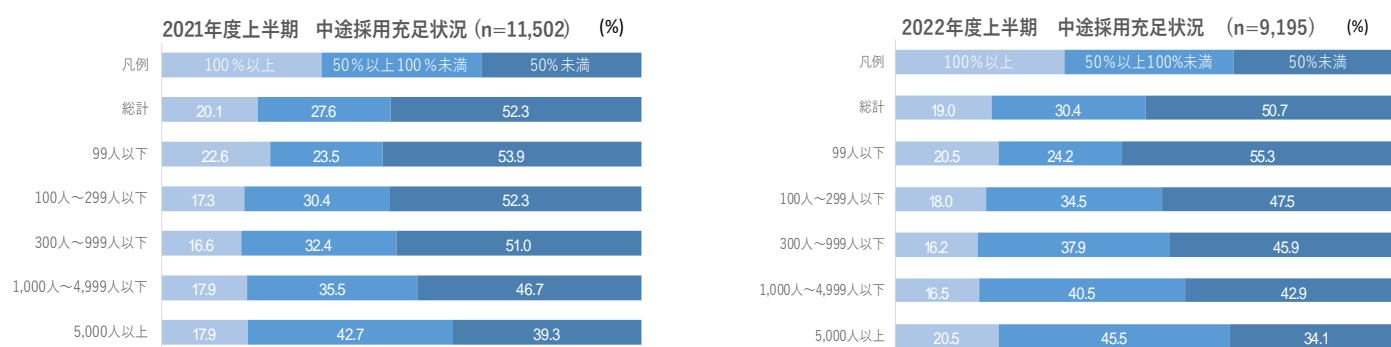
2021 年度上半期と 2022 年度上半期で比較した際に、業界別で見ると、採用充足率「100%以上」においてインターネット業界とコンサルティング業界がいずれも 4.0pt 以上増加しています。従業員規模別で見ると、中途採用充足率「100%以上」において 100 人～299 人以下の企業と 5,000 人以上の企業においては増加しており、それ以外では減少しています。

<業界別>



※2021 年度上半期：2021 年 3 月～2021 年 9 月。2022 年度上半期：2022 年 4 月～2022 年 9 月。2022 年度上半期中途採用充足率状況の「100 % 以上」の割合が高い順に掲載

<従業員規模別>



※2021 年度上半期：2021 年 3 月～2021 年 9 月。2022 年度上半期：2022 年 4 月～2022 年 9 月

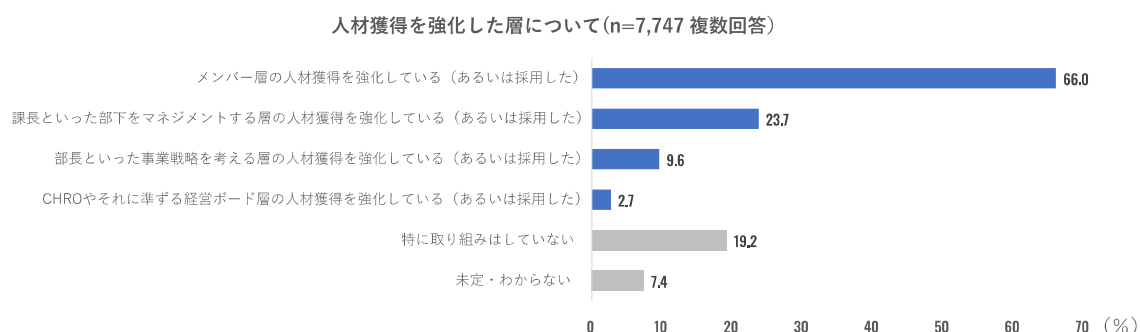
4. 2022 年度に企業が実施した人材獲得および入社後サポートの工夫点

採用候補者の「仕事や周囲の人に対する基本姿勢・スタンスをより深く確認するようになった」および「スキルや潜在能力を深く確認するようになった」企業はいずれも 47.2%

本調査では、企業が中途採用活動において、行っている取り組み（「人材獲得を強化した層」や「人材獲得の工夫点」、「入社後サポート」）について聴取しました。

人材獲得を強化した層では、採用ターゲットを、メンバー層～CHRO（最高人事責任者）までの4レイヤーに分けて聴取した結果、上位レイヤー層の採用になるほど、中途採用における取り組みを行っている企業の割合は低くなる結果となりました。具体的には、「部長といった事業戦略を考える層の人材獲得を強化している（あるいは採用した）」と回答した企業は9.6%と約10社に1社となりました。また「CHROやそれに準ずる経営ボード層の人材獲得を強化している（あるいは採用した）」と回答した企業は2.7%と多くはないものの、経営に直結する人材の採用を行っている企業も見られました。

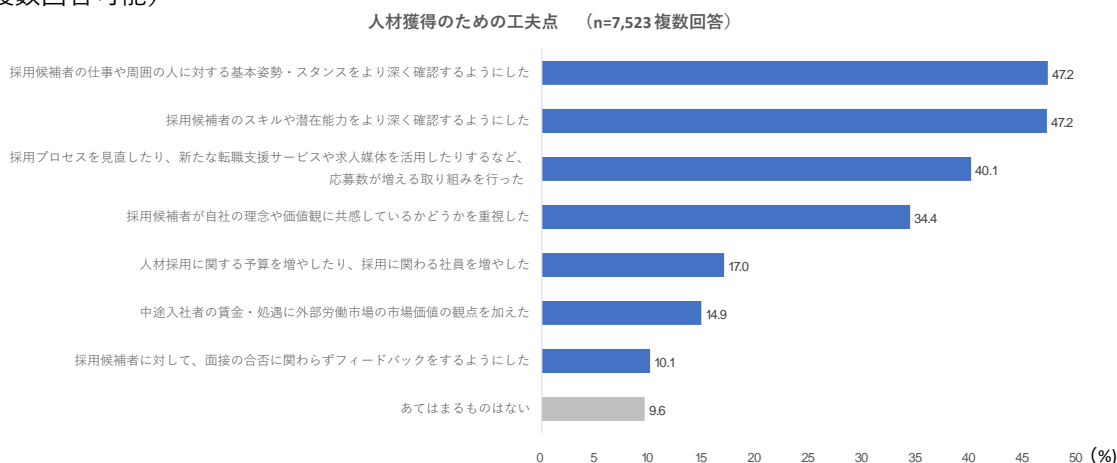
Q: 貴社の人事部の人材強化についてお伺いいたします。人事部ではどのような人材の採用を強化していますか。主に今年度の取り組みについてご回答ください。あてはまるものを以下からすべてお選びください。（複数回答可能）



※2022年度上半期中途採用計画人数0人かつ実績0人の企業を除く。また任意回答設問のため回答企業のみ集計。排他設問についてはグレーで表示

人材獲得の工夫点としては、採用候補者の「仕事や周囲に対する姿勢・スタンス、スキルや潜在能力」といった、仕事に対するアプローチを確認している企業は47.2%でした。また、「採用プロセスを見直したり、新たな転職支援サービスや求人媒体を活用したりするなど、応募数が増える取り組みを行った」企業が40.1%と、他の取り組みよりも高い割合となりました。一方で「中途入社者の賃金・処遇に外部労働市場の市場価値の観点を加えた」、「採用候補者に対して、面接の可否に関わらずフィードバックをするようにした」と回答した企業の割合はそれぞれ14.9%、10.1%と低い割合になりました。

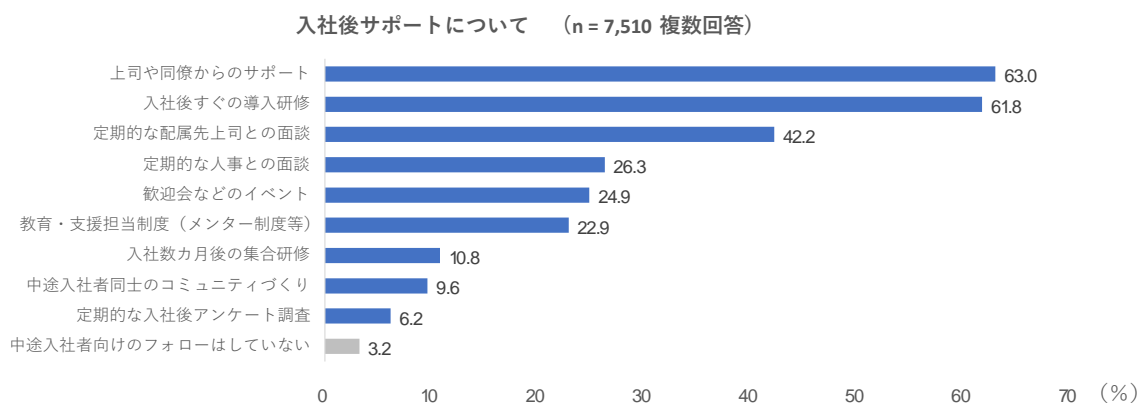
Q: 中途入社者の採用についてお伺いします。自社に適した人材を獲得するためにどのような工夫をされていますか。主に今年度の取り組みについてご回答ください。あてはまるものを以下からすべてお選びください。（複数回答可能）



※2022年度上半期中途採用計画人数0人かつ実績0人の企業を除く。また任意回答設問のため回答企業のみ集計。排他設問についてはグレーで表示

入社後サポートについては「上司や同僚からのサポート」が63.0%、「入社後すぐの導入研修」が61.8%といずれも6割以上の企業が実施していることがわかりました。一方で「中途入社者同士のコミュニティづくり」や「定期的な入社後アンケート調査」は実施率が低いことがわかりました。

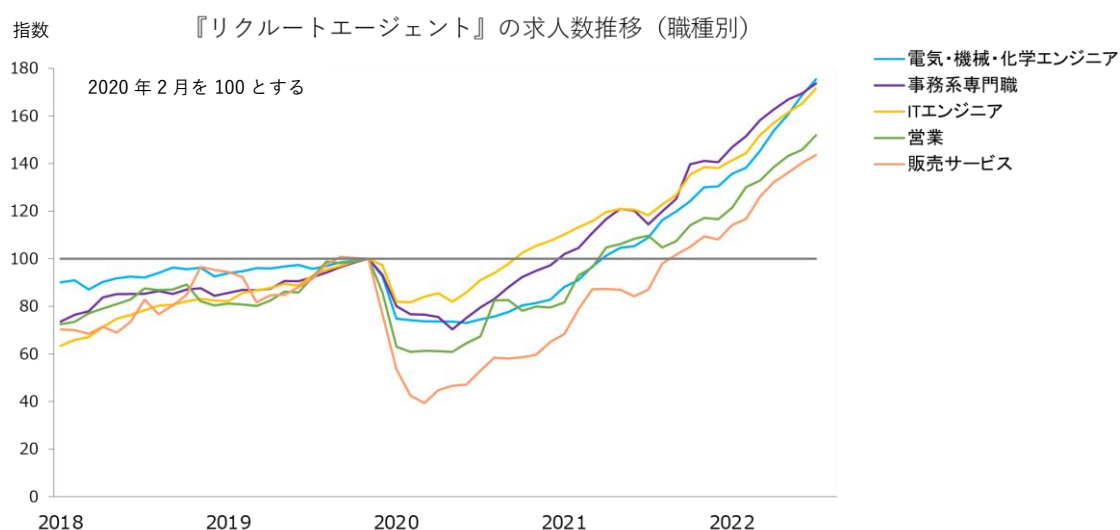
Q：貴社では中途入社者に対して、主にどのような入社後サポートを実施していますか。あてはまるものを以下からすべてお選びください。（複数回答可能）



※2022年度上半期中途採用計画人数0人かつ実績0人の企業を除く。また任意回答設問のため回答企業のみ集計。排他設問についてはグレーで表示

5. 解説 転職市場は構造的な人手不足が常態化。採用候補者との相互理解や採用プロセスに工夫の余地

2020年から始まった新型コロナウイルス感染症拡大によって、転職市場における企業の採用活動は一時停滞しました。しかし現在、企業の中途採用活動は活性化しています。下図は『リクルートエージェント』の求人数の推移を示したものです。社員の中途採用領域の求人数は、2020年4月の初の緊急事態宣言発出時の大きな落ち込みから一貫して回復を続けており、すべての代表職種でコロナ禍前の水準を超えています。また、コロナ禍においてリモートワークや在宅ワークといった場所にとらわれない新しい働き方も増えました。転職活動者から見ると、働き方も含めた求人およびキャリアの選択肢は増えていると言えるでしょう。



構造的な人手不足の常態化

今回の調査では、中途採用領域における社員の「2022年度 上半期中途採用計画の充足状況」や「2022年度 下半期中途採用計画」等を聴取しました。まず2022年度上半期中途採用の充足状況は、「採用計画あ

り」の企業の81.0%が未充足という結果でした。多くの企業において、採用計画どおりの人員確保ができていない状態になっています。また、中途採用充足状況の経年比較（21年度上半期～22年度上半期）では、3四半期とも未充足率は80%前後の高い水準で推移していることがわかりました。現在の転職市場では「構造的な人手不足」が常態化していると言えるでしょう。

それでは今後の見通しはどうでしょうか。2022年度の下半期中途採用計画を見ると、総計において「5人以上」採用計画している企業の割合は26.3%と、前年同時期の20.1%を上回る結果となりました。従業員規模別で比較した際も、すべてのセグメントにおいて「5人以上」採用計画している企業の割合は2022年度下半期中途採用計画が前年同時期を上回る同様の傾向となりました。要因としては業績好調による採用人数拡大や、求めるスキルレベル等による採用難易度の高さ、上半期で充足できなかったポジションを下半期でも採用を続けるといったさまざまなものが考えられます。引き続き企業の採用ニーズは顕在化しており、今後も人手不足の状況が続くと思われま

採用候補者との相互理解や採用プロセスの工夫に余地あり

このような状況の中、企業の採用活動にはさまざまな工夫が見られます。本調査では、2022年度における人材獲得および入社後サポートの工夫点について聴取しました。人材獲得のための工夫点としては、約2社に1社が、採用候補者の「仕事や周囲に対する基本姿勢やスタンス」、「スキルや潜在能力」を確認すると回答しました。また、「自社の理念や価値観に共感しているかどうかを重視」する等、採用候補者の本質的な部分を少しでも引き出す努力をしながら、自社の価値観に合った方を採用しようとする相互理解の工夫が見られます。

これらに加えて、約4割の企業は「採用プロセスを見直したり、新たな転職支援サービスや求人媒体を活用することで応募数を増やす取り組みをしている」ということがわかりました。人手不足の状況下で採用に苦戦する中でも、一部の企業はこれまでのやり方にとらわれない採用の在り方を試行しています。

一方、「中途入社者同士のコミュニティづくり」や「定期的な入社後アンケート調査」は実施率が低いことなど、中途入社者向けのフォローには、大きな課題と改善の余地があると思います。同質な組織に異質な才能を招き入れ、どう才能開花をしてもらうか？異能人材に対するオンボーディングやエンゲージメントは、今後も企業の中途採用力向上に不可欠な力となるでしょう。

前述のように、中途採用領域は構造的な人手不足の状況にあります。働く人の価値観も多様化しており、企業はこれまでの人事制度や過去の慣習にとらわれすぎず、新たな環境の変化に適応していく必要があります。一歩新しいことに踏み出すような柔軟な変化対応力を見せることが採用成功へのカギになるのではないかと思います。

なお、本調査は、転職支援サービス『リクルートエージェント』の利用企業を調査対象としています。回答属性にご留意いただいた上でご参照ください。

【解説】

藤井 薫（ふじい かおる）

株式会社リクルート

HR 統括編集長。『リクナビ NEXT』編集長。



プロフィール（略歴）1988年リクルート入社以来、人材事業のメディアプロデューサーに従事。TECH B-ing 編集長、Tech 総研編集長、アントレ編集長、リクルートワークス研究所 Works 編集部、リクルート経営コンピタンス研究所を歴任。デジタルハリウッド大学客員教授、情報経営イノベーション専門職大学客員教授、千葉大学客員教員。厚生労働省・採用関連調査研究会の委員歴任。著書に『働く喜び 未来のかたち』（言視舎）。

【データ分析】

菊池 満帆（きくち みつほ）

株式会社リクルート HR エージェント Division リサーチグループ



新卒でパナソニック株式会社に入社し、機構設計エンジニアとして特に熱設計および CAE を用いた熱シミュレーション業務に従事。

その後株式会社リクルートキャリア（現：株式会社リクルート）に入社し、ハイキャリア・グローバル・コンサルティング部に配属。営業およびコンサルタントとして、ハイキャリア領域の製造業分野の企業および求職者の支援に従事。現在は中途、新卒、アルバイト・パート領域等 HR 全般の市場調査やデータ分析を担当。

◀ 調査結果を見る際の注意点 ▶

%表示の際に小数点以下2位で四捨五入しているため、合計値と計算値が一致しない場合があります

調査概要

- (1) 実施期間：2022年7月21日（木）～9月7日（水）
- (2) 調査対象：転職支援サービス『リクルートエージェント』の利用企業
- (3) 集計社数：9,935社
※回答企業のうち、調査結果の統計的利用を許諾し、なおかつ主たる集計対象の設問が未回答ではない企業のみを集計しています
- (4) 調査方法：インターネット調査
- (5) 回答企業の業界

IT 通信／インターネット／コンサルティング／サービス・アウトソーシング／マスコミ・広告／医薬・医療・バイオ／化学／人材・教育／外食・店舗型サービス／金融／建設・不動産／公共インフラ・官公庁

／消費財・総合商社／電気・電子・機械／物流・運輸／その他

従業員規模別:回答属性(%)

	全体	人事部の人材強化について	人材獲得のための工夫点	入社後サポート
n数(人)	9,935	7,747	7,523	7,510
99人以下	53.1	51.3	51.5	51.4
100人～299人以下	24.1	24.9	24.9	24.9
300人～999人以下	13.7	14.1	14.0	14.1
1,000人～4,999人以下	6.8	7.1	7.0	7.1
5,000人以上	2.3	2.6	2.6	2.6
総計	100.0	100.0	100.0	100.0

エリア別:回答属性(%)

	全体	人事部の人材強化について	人材獲得のための工夫点	入社後サポート
n数(人)	9,935	7,747	7,523	7,510
北海道・東北地方	7.1	6.5	6.5	6.5
北陸・甲信越地方	5.7	5.4	5.4	5.5
関東地方	44.3	46.0	46.1	46.1
東海地方	11.3	11.2	11.2	11.2
関西地方	23.1	23.2	23.3	23.2
中国・四国地方	3.8	3.6	3.5	3.4
九州・沖縄地方	4.7	4.0	4.0	4.0
総計	100.0	100.0	100.0	100.0

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人一人のライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここがない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.co.jp/>

リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>