

## 2022年度下半期 中途採用動向調査

『リクルートエージェント』利用企業 11,537社 中途採用の充足状況および採用計画

2022年度下半期 採用充足企業は20.6%（未充足79.4%）

転職市場は構造的な人材不足が常態化

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年度下半期（22年10月～23年3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年度下半期の中途採用充足状況とその経年比較（21年度上半期～22年度下半期）、2023年度通期中途採用計画とその理由、23年度上半期中途採用計画などについて調査を実施しました。調査期間は2023年2月2日（木）～2月24日（金）です。以下、11,537社の回答結果の概要を報告します。

### トピックス

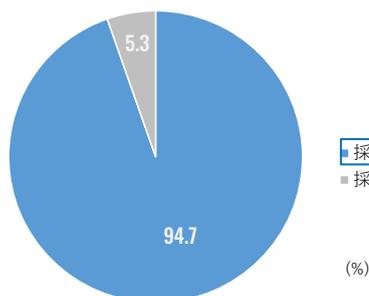
- 2022年度下半期中途採用充足状況  
・採用計画ありの企業のうち採用充足企業は20.6%、未充足企業は79.4%
- 中途採用充足状況の経年比較（21年度上半期～22年度下半期）  
・採用未充足企業の割合は80%前後の高い値で推移しており、人手不足が続いている
- 2023年度通期中途採用計画（前年度比増減状況とその理由）  
・31.5%の企業が前年よりも採用を増やすと回答（前年比6.4pt増）。採用拡大の傾向が見られる
- 2023年度上半期中途採用計画  
・16.8%が10人以上の採用を計画

### 1. 2022年度下半期中途採用充足状況

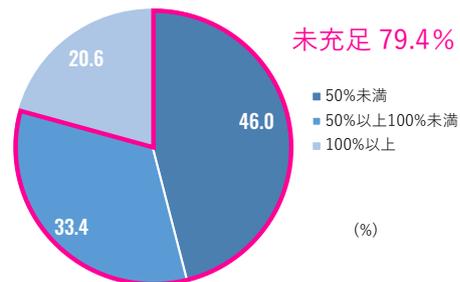
79.4%が中途採用計画に対して未充足。充足できた企業は20.6%

回答企業11,537社のうち2022年度下半期中途採用計画があった企業は94.7%でした。採用計画ありの企業10,921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20.6%という結果でした。採用未充足企業（計画に対して採用が100%未満であった企業）は79.4%であり、中途採用充足率が50%に満たない企業は46.0%となりました。

2022年度下半期 中途採用計画の状況 (n=11,537)



2022年度下半期 中途採用充足状況 (n=10,921)



※2022年度下半期：2022年10月～2023年3月

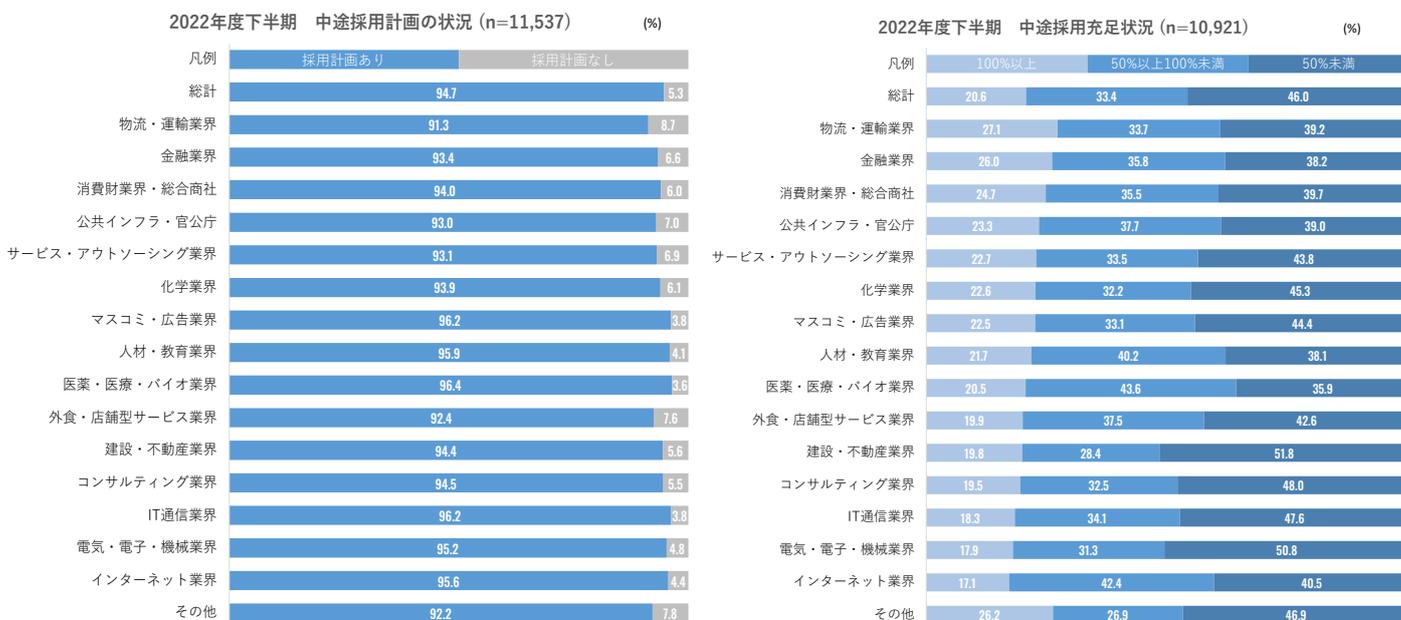
中途採用充足率は 2022 年度下半期の中途採用計画人数および中途採用実績人数（入社ベース）を基に算出しています。

【中途採用充足率 算出式】

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

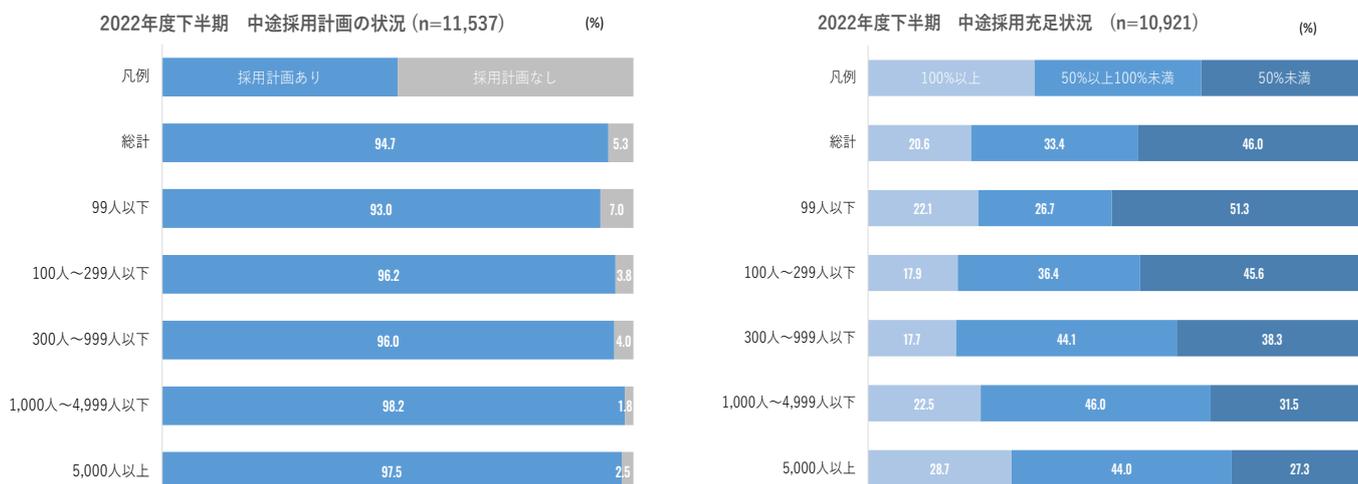
業界別に見ると、中途採用充足率「100%以上」の割合が低い業界は、インターネット業界（17.1%）、電気・電子・機械業界（17.9%）、IT通信業界（18.3%）、コンサルティング業界（19.5%）などとなっています。一方、中途採用充足率「100%以上」の割合が高い業界は、物流・運輸業界（27.1%）、金融業界（26.0%）、消費財業界・総合商社（24.7%）、公共インフラ・官公庁（23.3%）などでした。中途採用充足率「50%未満」の割合が高い企業は「建設・不動産業界」、「電気・電子・機械業界」などです。従業員規模別では、中途採用充足率「100%以上」の割合は規模に関わらずおおそ同水準ですが、「50%未満」の割合は従業員規模が小さいほど高い傾向が確認されました。

<業界別>



※2022 年度下半期：2022 年 10 月～2023 年 3 月。中途採用充足率「100%以上」の割合が高い順に掲載

<従業員規模別>

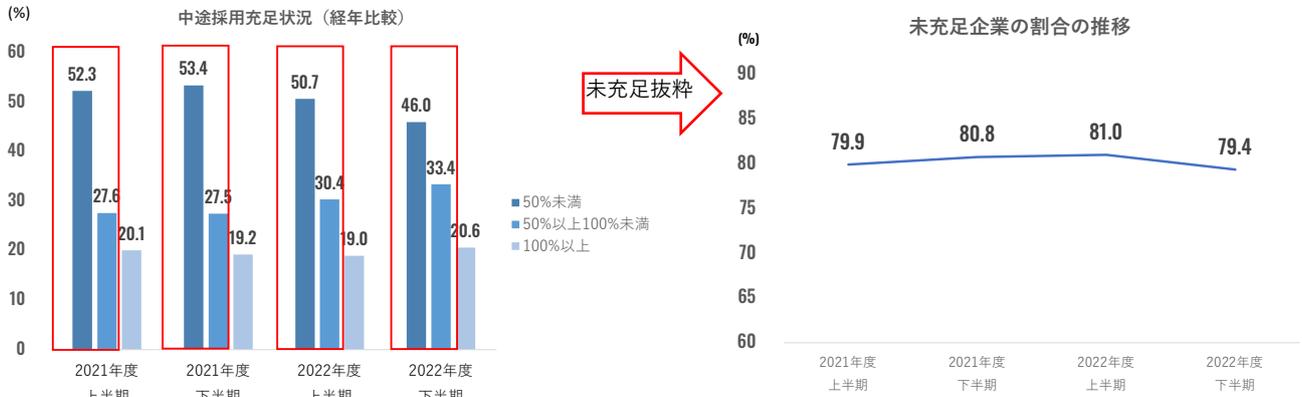


※2022 年度下半期：2022 年 10 月～2023 年 3 月

## 2. 中途採用充足状況の経年比較（21年度上半期～22年度下半期）

直近4四半期の採用未充足企業の割合は80%前後の高水準で推移

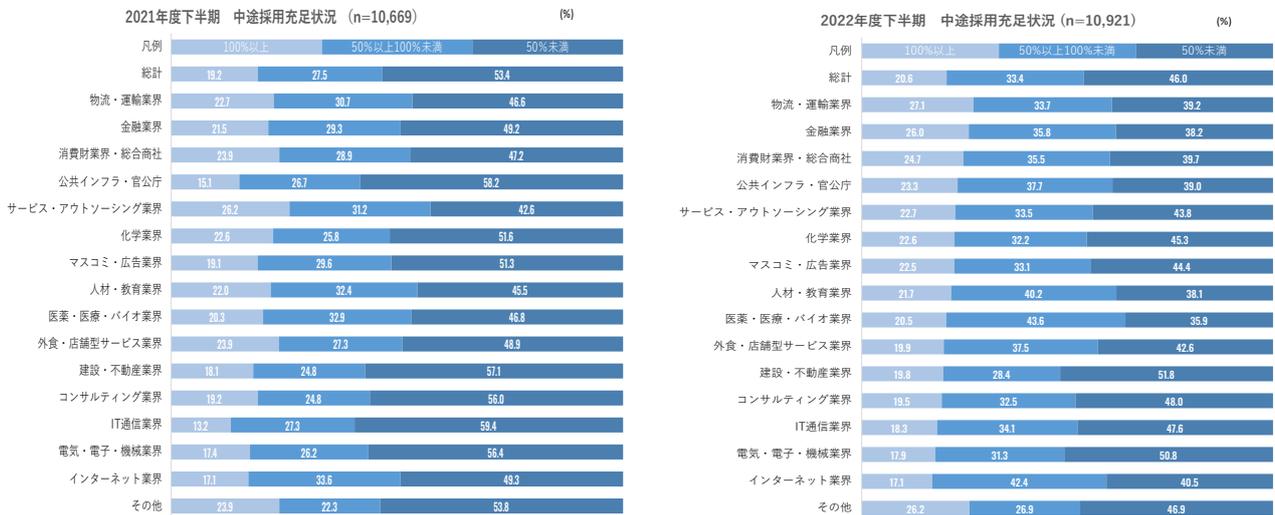
本リリースでは、中途採用充足状況について直近の過去4四半期分のデータを以下にまとめました。採用未充足企業の割合は80%前後の高水準で推移しており、引き続き構造的な人材不足であることがうかがえます。



※2021年度上半期：2021年4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。2022年度下半期：2022年10月～2023年3月。%を表示する際に小数第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

中途採用充足率「100%以上」の割合を、2021年度下半期と2022年度下半期で比較すると、業界別では、外食・店舗型サービス業界で4.0pt減少しております。一方で、物流・運輸業界や金融業界、公共インフラ・官公庁、IT通信業界でいずれも4.0pt以上増加しています。従業員規模別では、1,000人～4,999人以下の企業で4.1pt、5,000人以上の企業で11.8pt増加しており、従業員規模が大きいほど中途採用充足率「100%以上」の割合が高い結果となりました。

### <業界別>



※2021年度下半期：2021年10月～2022年3月。2022年度下半期：2022年10月～2023年3月。2022年度下半期中途採用充足率「100%以上」の割合が高い順に掲載

### <従業員規模別>



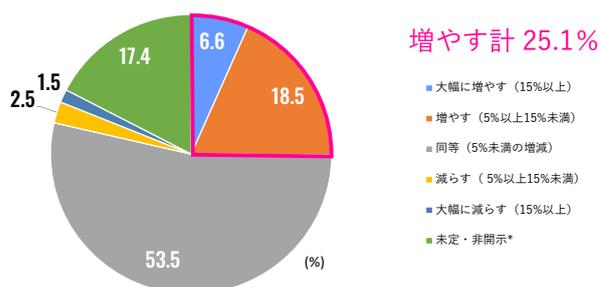
※2021年度下半期：2021年10月～2022年3月。2022年度下半期：2022年10月～2023年3月

### 3. 2023 年度通期の中途採用計画とその理由

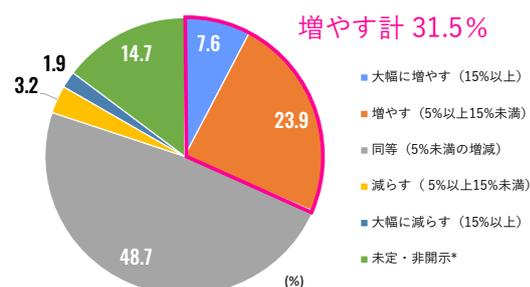
前年度比で中途採用計画を増やす企業は 31.5%、減らす企業は 5.2%

2023 年度通期の中途採用計画について、前年度と比較した状況を聴取したところ、全体の約半数は「前年度と同等(5%未満の増減)」という結果でした。増減の状況については、31.5%の企業は前年度と比べて中途採用を増やす（大幅に増やす+増やす）計画であることがわかります。これは 2022 年度通期の中途採用計画よりも 6.4pt 高い結果となりました。一方、中途採用を減らす（大幅に減らす+減らす）と回答した企業の割合は 5.2%でした。

2022年度通期の中途採用計画 前年度比増減状況 (n=11,749)



2023年度通期の中途採用計画 前年度比増減状況 (n=11,537)



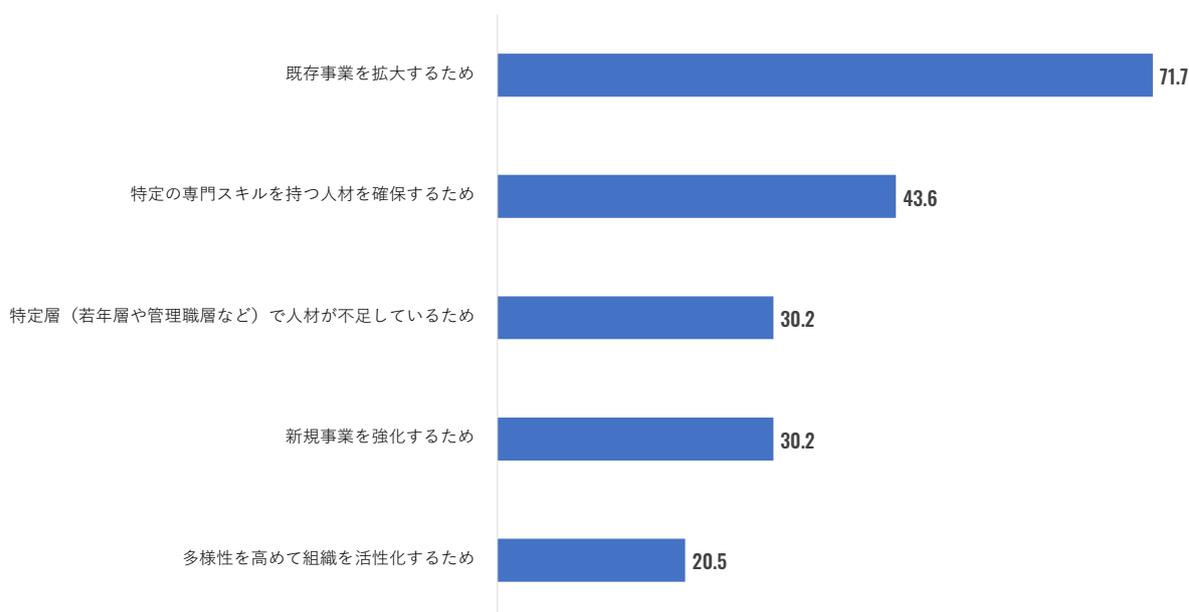
差分 6.4pt

\*データなし、不明を含む

2023 年度通期の中途採用計画を増やす理由について、最も選択率が高かったのは「既存事業を拡大するため (71.7%)」でした。この項目に続いて、「特定の専門スキルを持つ人材を確保するため (43.6%)」が選択されています。

<全体：増やす理由>

2023年度 中途採用計画を増やす理由 (複数回答 n=3,631) (%)

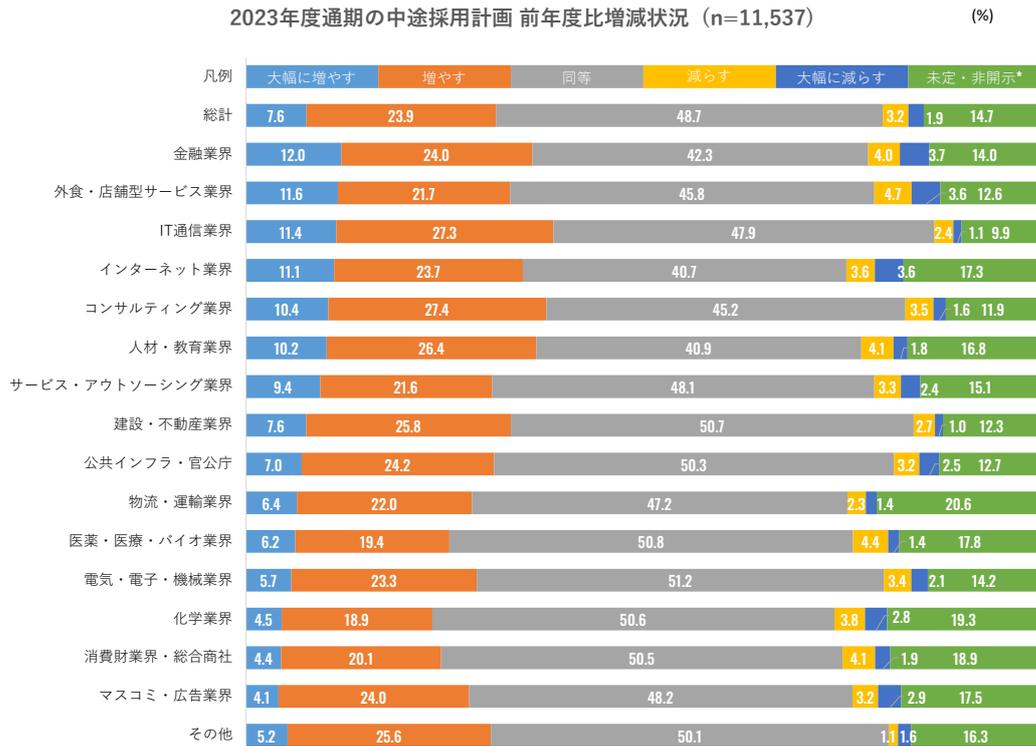


※「大幅に増やす (15%以上)」「増やす (5%以上 15%未満)」と回答した企業を集計。「その他」を除く

## 2023年度通期中途採用計画とその理由（業界別と従業員規模別）

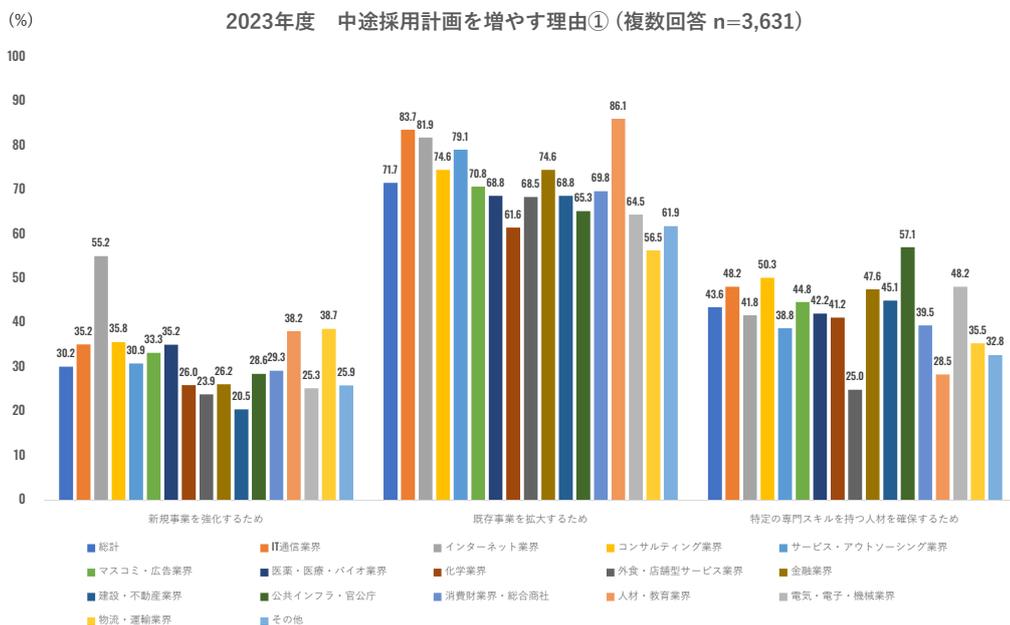
以下の業界別のグラフは、特に採用意欲が高いと考えられる「大幅に増やす」の割合が高い順に結果を掲載しています。「大幅に増やす」と「増やす」の合計値で見ると、IT通信業界、コンサルティング業界、人材・教育業界の順に割合が高い結果となりました。また、従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、中途採用を増やす傾向となっており、5,000人以上の企業の約4割が中途採用を前年度よりも増やす計画であることがわかりました。

<業界別：中途採用計画の状況>

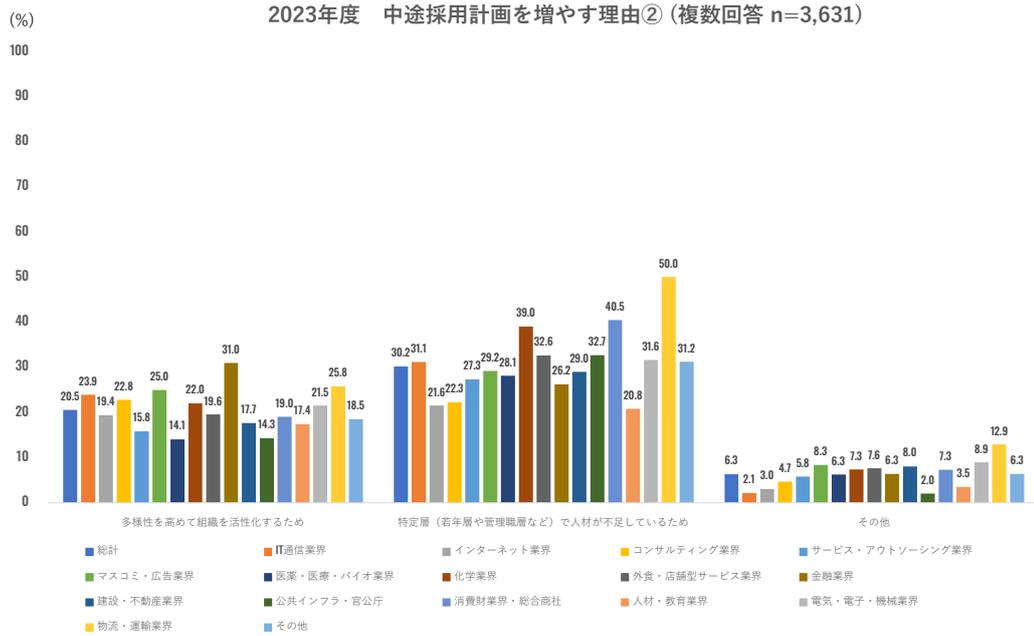


\*データなし、不明を含む ※「大幅に増やす」の割合が高い順に掲載

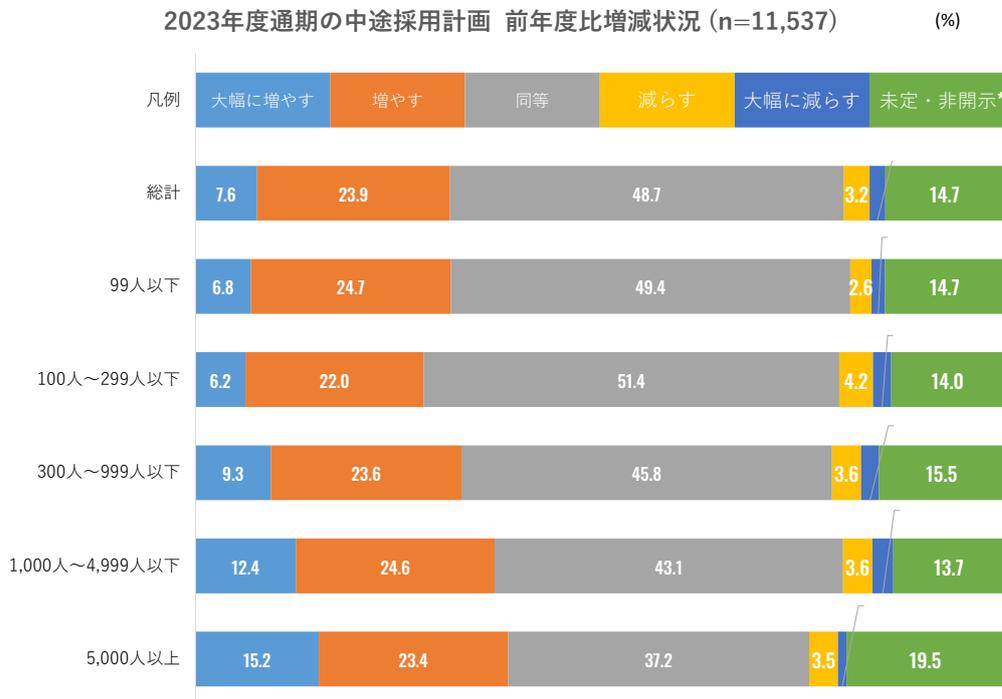
<業界別：増やす理由>



※「大幅に増やす (15%以上)」「増やす (5%以上15%未満)」と回答した企業を集計

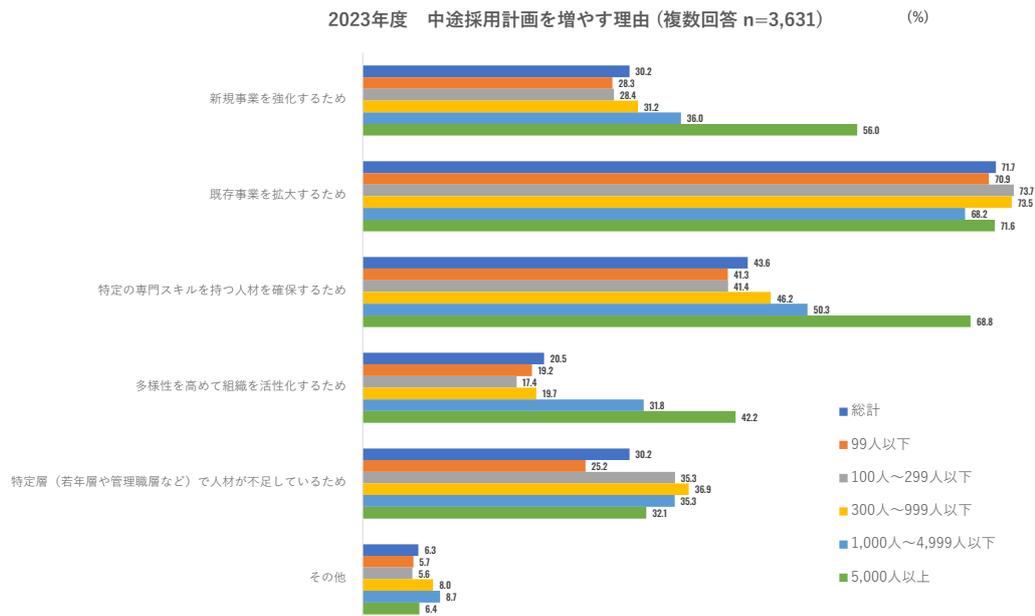


<従業員規模別：中途採用計画の状況>



\*データなし、不明を含む

<従業員規模別：増やす理由>



※「大幅に増やす (15%以上)」「増やす (5%以上 15%未満)」と回答した企業を集計

4. 2023 年度上半期の中途採用計画

全体の 16.8%が 10 人以上の採用を計画

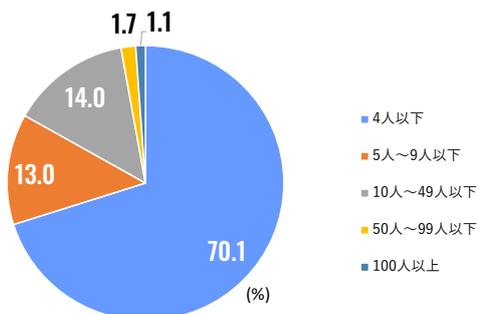
【中途採用計画の人数合計割合 算出式】

$$\frac{\text{各セグメントにおける2023年度 上半期中途採用予定人数の合計}}{\text{全体の2023年度 上半期中途採用予定人数の合計}} \times 100 \text{ (単位: \%)}$$

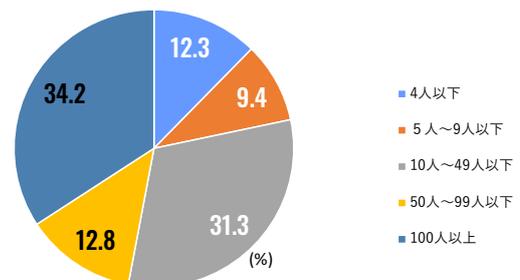
※ 2023年度上半期 中途採用予定人数は最少予定人数を使用

本調査では 2023 年度上半期 (23 年 4 月～23 年 9 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予定人数とみなして集計を行っています。全体では 2023 年度上半期中途採用計画を「4 人以下」としている企業が最も多く 70.1%、「100 人以上」としている企業は最も少なく 1.1%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 12.3%でした。「100 人以上」は 34.2%となり、最も高い割合になりました。

2023年度上半期 中途採用計画 (数値回答 n=11,537)



2023年度上半期 採用計画人数の合計割合 (n=92,323人)



※2023 年度上半期：2023 年 4 月～2023 年 9 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「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

## 5. 解説 転職市場は構造的な人手不足が常態化

今回、『リクルートエージェント』利用企業 11,537 社に、中途採用の充足状況および採用計画を聞きました。

- ・2022 年度下半期中途採用計画に対して、未充足であった企業は 79.4%(4 四半期連続 8 割前後で推移)
- ・2023 年度通期中途採用計画で、前年度より採用を増やす企業は 31.5% (前年比 6.4pt 増)

上記の結果から、転職市場の構造的な人材不足の常態化が見て取れ、今後も人材争奪戦の激化が予想されます。

さらに今回注目したいのが、中途採用計画を強化する「業界」と「従業員規模」と「理由」の特徴です。

- ・業界の上位：IT 通信業界、コンサルティング業界、人材・教育業界（「大幅に増やす」「増やす」合計）
- ・従業員規模の上位：5,000 人以上の企業（約 4 割が中途採用を前年度よりも増やす計画）
- ・理由の上位：5,000 人以上の企業で「新規事業強化」「専門人材の確保」「多様性による組織活性」

こうした中途採用計画を強化する業界や企業が、既存事業の拡大だけでなく、新規事業の強化を目指し、社外の専門人材を迎え、多様なカタチで組織活性を目指していることは、働く個人にとっても大きな魅力です。それと同時に、単なる欠員補充としか映らない中途採用企業は、求職者からの魅力が相対的に低くなります。コロナ禍で自身の将来キャリアを見つめ直した求職者は、「変化に対する企業の戦略や方向性への不安」を契機に転職を検討し、新たな挑戦・専門知への期待や成長機会・多様性に伴走する職場などの観点から、現職比較・他社比較の上でシビアに転職先企業を選別しています。

自らの生き方・働き方に合った“多様な才能が活かされる職場環境”と、“中長期のキャリア展望や成長機会がある仕事環境”を、いかに未来の働く仲間に訴求できるかが、採用の成否を分けるカギとなるでしょう。

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。回答企業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 Division 統括本部 リサーチ推進部エージェントリサーチグループ

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。



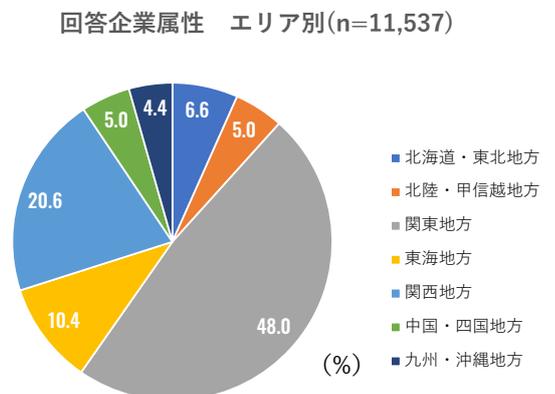
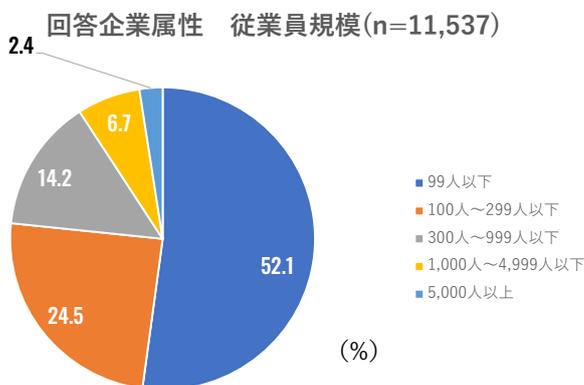
《調査結果を見る際の注意点》

%表示の際に小数第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：2023年2月2日(木)～2月24日(金)
- (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：11,537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



## 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、一人ひとり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、ここにはない、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/>