

新型コロナ禍における中途採用実態調査 採用活動継続の理由は「年間の採用計画」「慢性的な人員不足」 積極採用している職種、第1位は『営業』 第2位は外資系企業『マーケティング』、日系企業『IT系職種』

—エンワールド・ジャパン 新型コロナ禍における中途採用実態調査—

日本最大級のグローバル人材に特化した人材紹介会社 エンワールド・ジャパン株式会社（本社：東京都中央区、代表取締役社長：ヴィジエイ・ディオール）は、緊急事態宣言発令に伴い、**企業の採用活動と事業活動についてアンケート**を行い、224社から回答を得ました。

調査結果 概要

- 7割の企業は中途採用活動を継続中
- 中途採用を実施している企業のうち3割が、採用活動に「非常に積極的」「やや積極的」と回答
- 採用活動に積極的な理由、「年間の採用計画に基づく採用」「新型コロナウイルス感染症流行前からの継続的な人員不足」が上位
- 採用活動に消極的な企業、半数以上が「良い候補者がいれば採用したい」と回答
- 積極採用している職種、第1位は「営業」。第2位は外資系企業「マーケティング・商品企画・広報」、日系企業「エンジニア・技術（IT、ゲーム、web、通信）」
- 積極採用しているポジション、第1位は「スペシャリスト」
第2位は外資系企業「シニアスペシャリスト」、日系企業「マネージャー、課長」
- 現在の採用活動について感じていること「人材流出によるチャンス」「オンライン面談による不安」「他社の動きが気になる」など
- 約9割の企業が、緊急事態宣言の発令で事業の活動内容や社員の勤務体制を変更。
最も多いのは「全従業員のテレワーク推奨・許可」

【結果解説】エンワールド・ジャパン 人材紹介事業部 部長 狐崎 壮史



一部の企業で、一時的な採用凍結、採用活動の延期や、退職勧告、休業などが発生しており、状況は楽観視できません。特に、ホスピタリティー、ラグジュアリー、航空業界、小売り業界などでは、今後も増えていく可能性が考えられます。

一方、採用活動に積極的な企業もあります。必須職種である営業職は、事態終息後も見据え継続的な採用が行われています。また、リモートワークの増加などデジタルへの変革が加速する中で、DXやITインフラ環境への投資、クラウドのさらなる推進、オンラインエンタメやオムニチャンネルへの投資などが進む可能性が考えられます。オンラインでの消費増加により、そのデータ活用分野における進展も推察できます。以前から需要が高いセキュリティーやリスク管理、BCPや危機管理などの必須職種は、さらに重要度が増すでしょう。

採用活動を停止している企業があるため、現在採用を継続している企業は、人材獲得に有利な状況であると言えます。このような状況を利用し、現時点で採用枠が無くても転職希望者と積極的にオンライン面談などを行うことが、今後の採用活動に役立つと考えています。また、人々のインターネット利用時間が増えているため、自社のウェブサイトや広告、オウンドメディアへの投資やウェブセミナーの開催等、オンライン上の企業の発信の場をいかに有効活用できるかが、優秀な人材獲得につながると考えています。

本ニュースリリースに関する問合せ先

エンワールド・ジャパン株式会社

<https://www.enworld.com/>

広報担当 進（しん）

〒104-0031 東京都中央区京橋3-1-1 東京スクエアガーデン12階

TEL:03-4578-3521 FAX:03-6214-3023

Email : enworld-pr@enworld.com

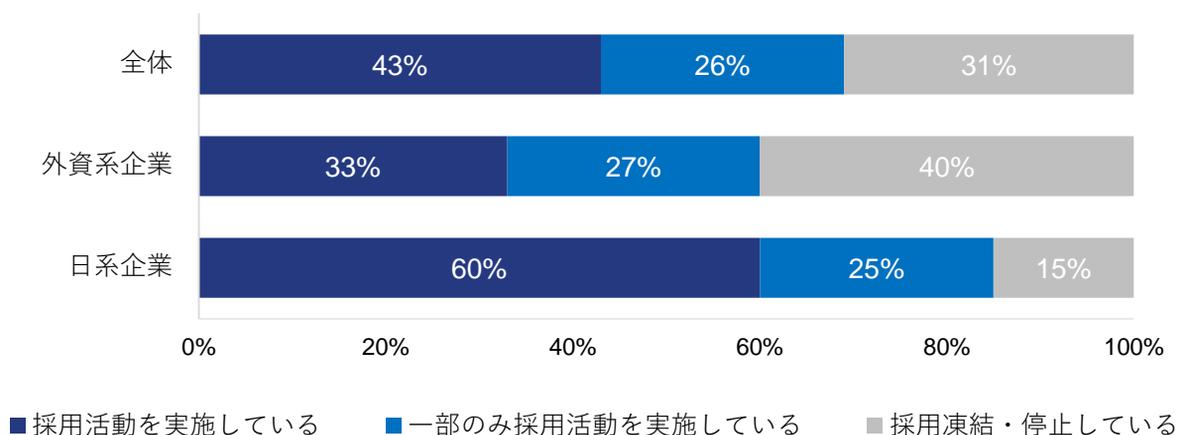
調査結果 詳細

1. 7割の企業は中途採用活動を継続中。(図1~図5)

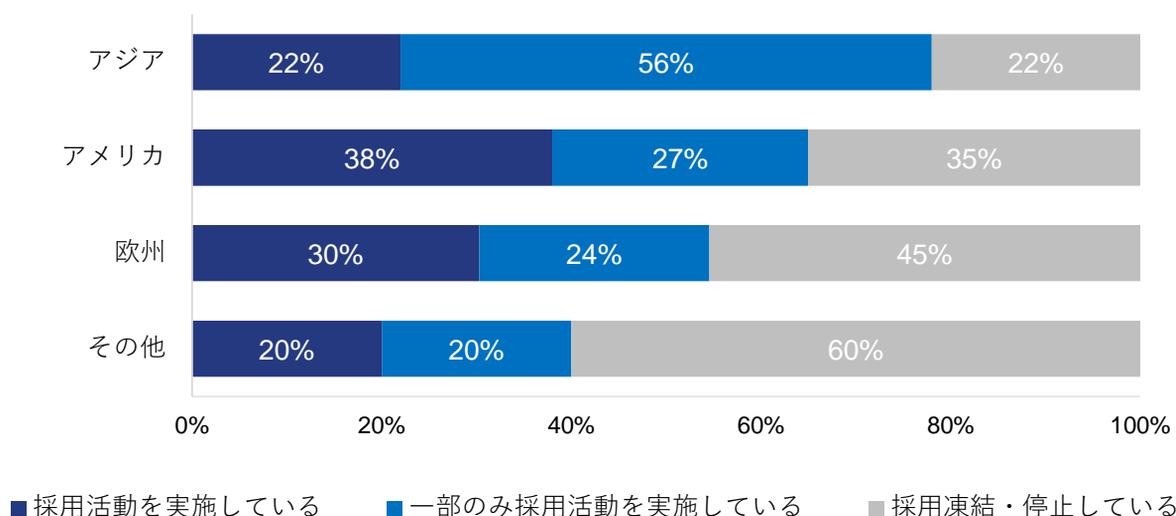
「現在、中途社員の採用活動を行っていますか。」と伺ったところ、外資系企業の60%、日系企業の85%が「採用活動を実施している」「一部のみ採用活動を実施している」と回答しました。日系企業の回答が25ポイント高くなり、外資系企業のほうがやや慎重であることが伺えます。

外資系企業を本社の所在地別にみると、本社の所在地が「アジア」の企業の78%が「採用活動を実施している」「一部のみ採用活動を実施している」と回答、最も高い割合となりました。また、従業員数別では「100人以下」の外資系企業のみ、「採用凍結・停止している」が過半数を超えました。業種別での中途採用活動実施率もご紹介します。

【図1】現在、中途社員の採用活動を行っていますか。

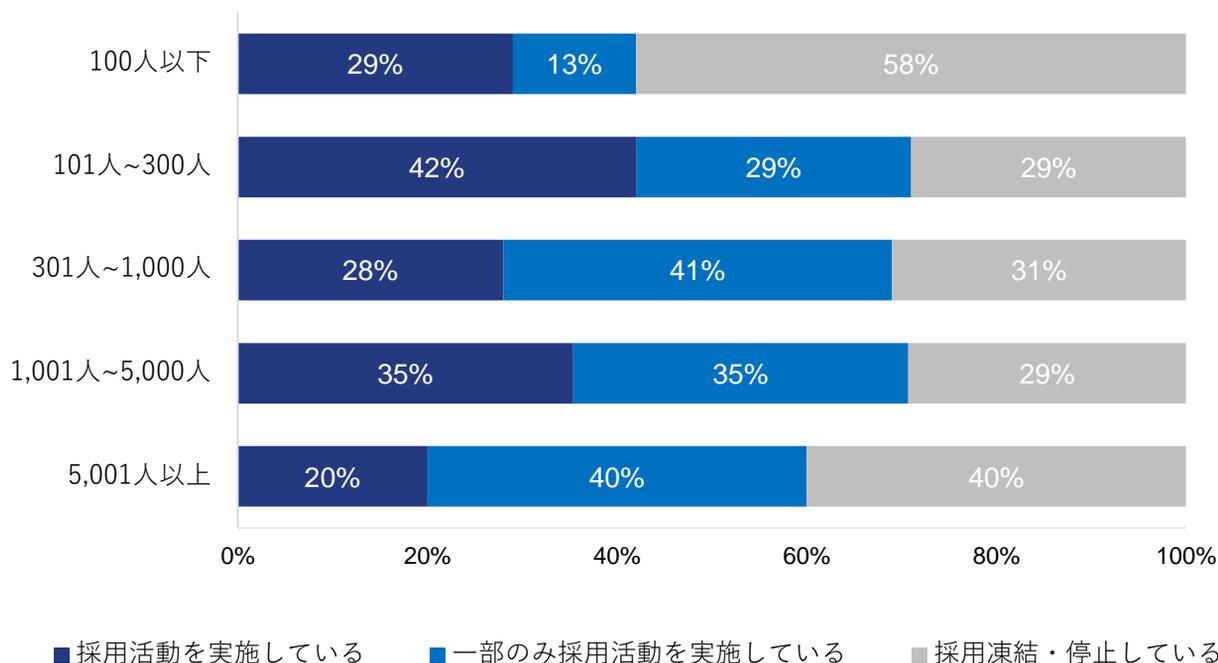


【図2】現在、中途社員の採用活動を行っていますか。(外資系企業/本社の所在地別)



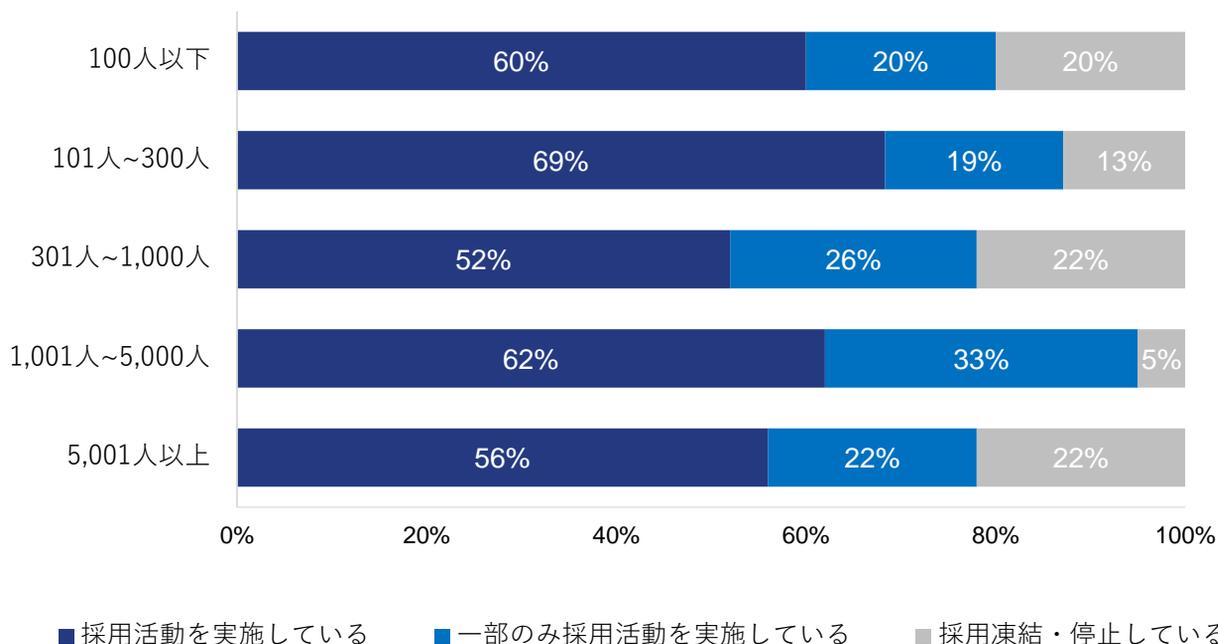
*小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合があります。

【図3】 現在、中途社員の採用活動を行っていますか。（外資系企業／従業員数別）



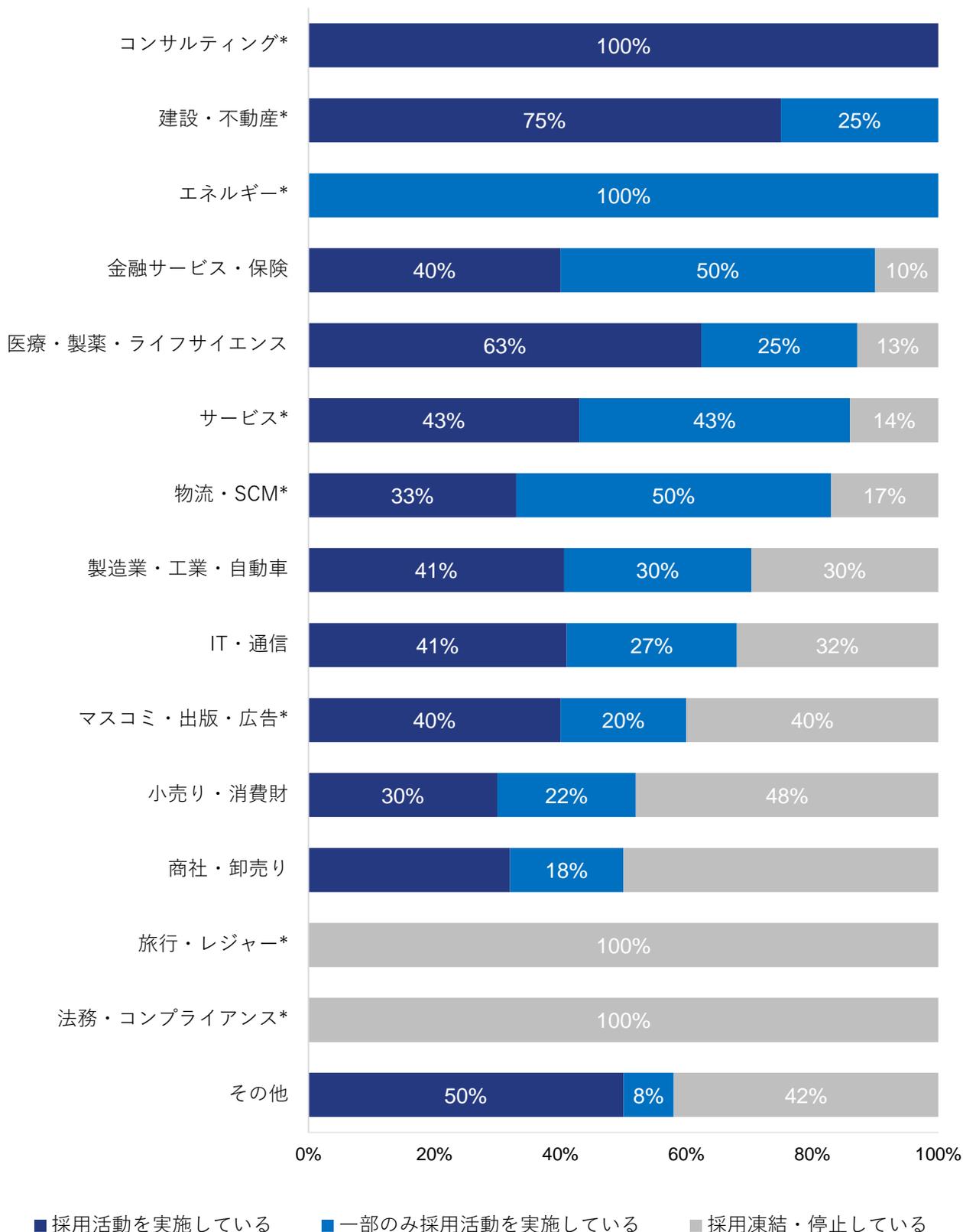
*小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合があります。

【図4】 現在、中途社員の採用活動を行っていますか。（日系企業／従業員数別）



*小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合があります。

【図5】 現在、中途社員の採用活動を行っていますか。（全体／業種別）

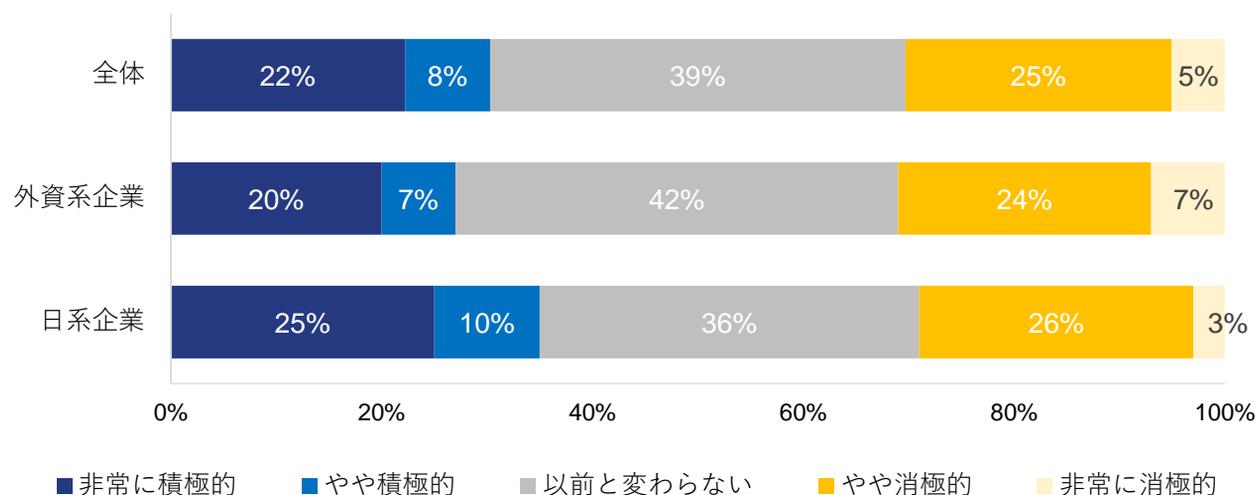


(*)マークのついている業種は回答数が10未満のため、誤差が大きい可能性がございます。

2. 中途採用を実施している企業のうち3割が、採用活動に「非常に積極的」「やや積極的」と回答。(図6)

「採用活動を実施している」「一部のみ採用活動を実施している」と回答した企業に、どの程度積極的に採用活動を実施しているか伺いました。約3割（外資系企業：27%、日系企業：35%）が「非常に積極的」「やや積極的」と回答し、採用に前向きな姿勢であることが伺えます。

【図6】「採用活動を実施している」「一部のみ採用活動を実施している」と回答した企業に伺います。どの程度積極的に採用活動を実施していますか。

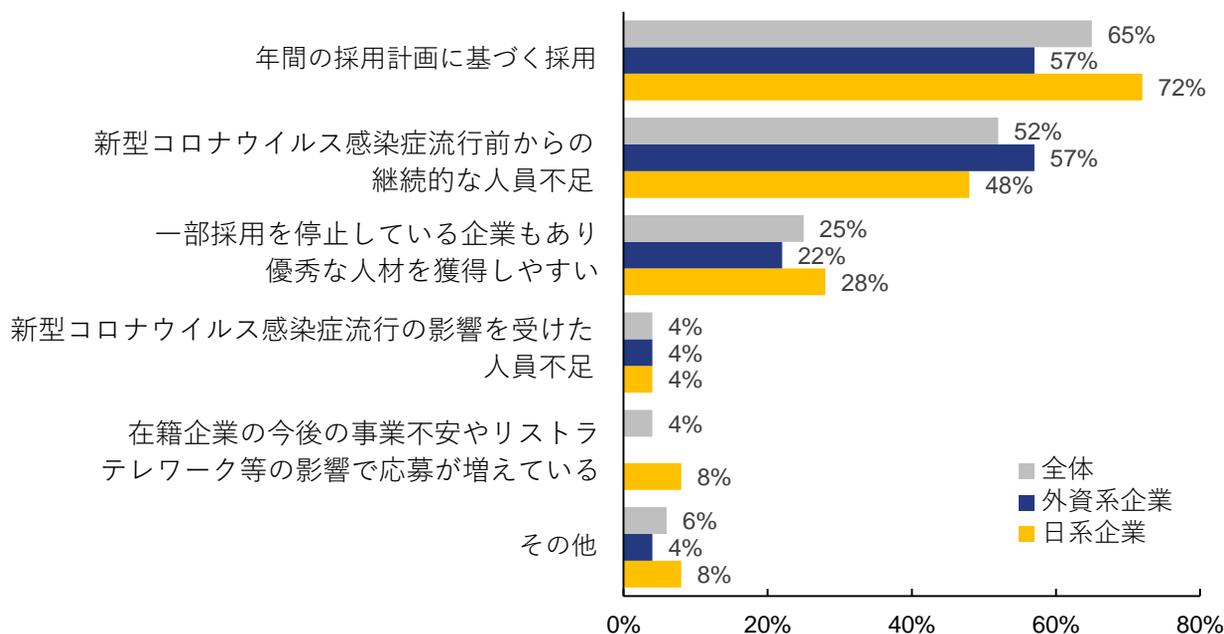


*小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合があります。

3. 採用活動に積極的な理由、「年間の採用計画に基づく採用」「新型コロナウイルス感染症流行前からの継続的な人員不足」が上位 (図7)

中途採用活動の状況が「非常に積極的」「やや積極的」と回答した企業に理由を伺うと、上位に挙げられたのは「年間の採用計画に基づく採用」（外資系企業：57%、日系企業：72%）、「新型コロナウイルス感染症流行前からの継続的な人員不足」（同：57%、48%）でした。昨今の状況下でも、計画を変更することなく採用活動を実施している企業が多いことが見て取れます。

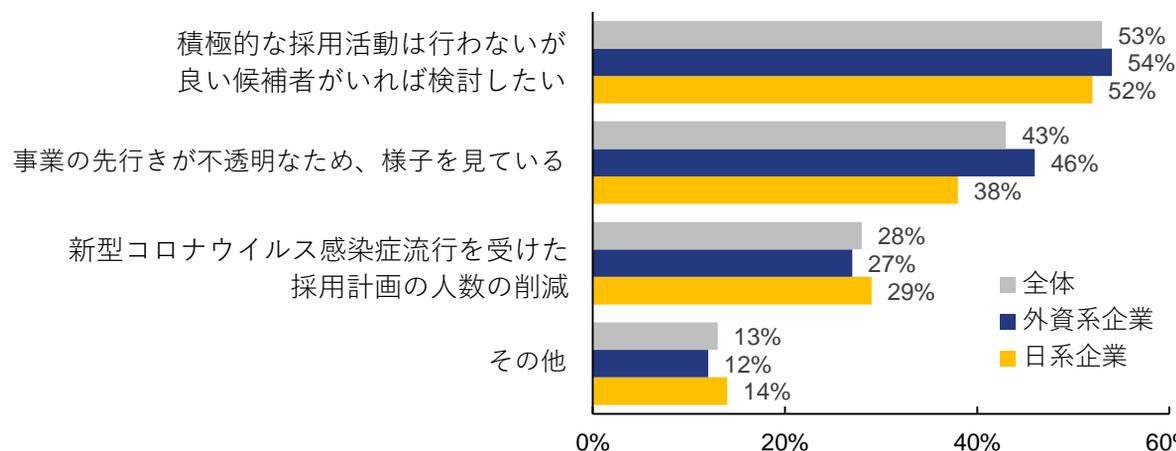
【図7】 中途採用活動の状況が「非常に積極的」「やや積極的」と回答した企業に伺います。その理由を教えてください。（複数回答可）



4. 採用活動に消極的な企業、半数以上が「良い候補者がいれば採用したい」と回答 (図8)

中途採用活動の状況が「非常に消極的」「やや消極的」と回答した企業に理由を伺ったところ、半数以上が「積極的な活動は行わないが、良い求職者がいれば検討したい」（同：54%、52%）と回答。採用に積極的ではないものの、採用を完全にストップするという状況ではないことがわかります。次いで「事業の先行きが不透明なため、様子を見ている」（同：46%、38%）が挙げられました

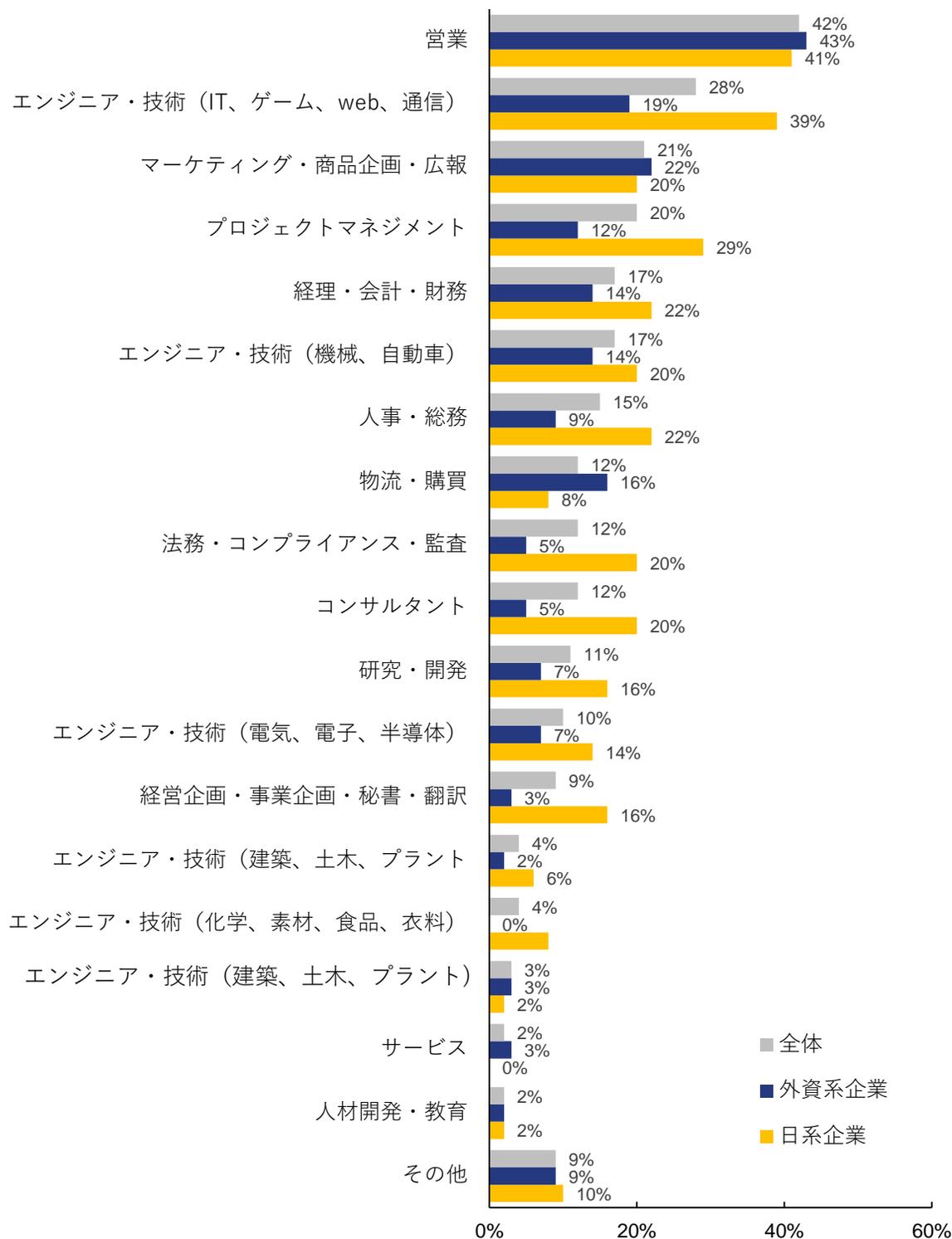
【図8】 中途採用活動の状況が「非常に消極的」「やや消極的」と回答した企業に伺います。その理由を教えてください。（複数回答可）



5. 積極採用を行なっている職種、第1位は「営業」。第2位は外資系企業「マーケティング・商品企画・広報」、日系企業「エンジニア・技術 (IT、ゲーム、web、通信) (図9)

中途採用活動の状況が「非常に積極的」「積極的」「以前と変わらない」と回答した企業に、積極的に採用している職種を伺いました。第1位の「営業」(外資系企業：43%、日系企業：41%)、日系企業で第2位の「エンジニア・技術 (IT、ゲーム、web、通信)」(同：19%、39%)の割合が突出して高くなりました。

【図9】 中途採用活動の状況が「非常に積極的」「やや積極的」「以前と変わらない」と回答した企業に伺います。どのような職種を積極的に採用していますか。(複数回答可)

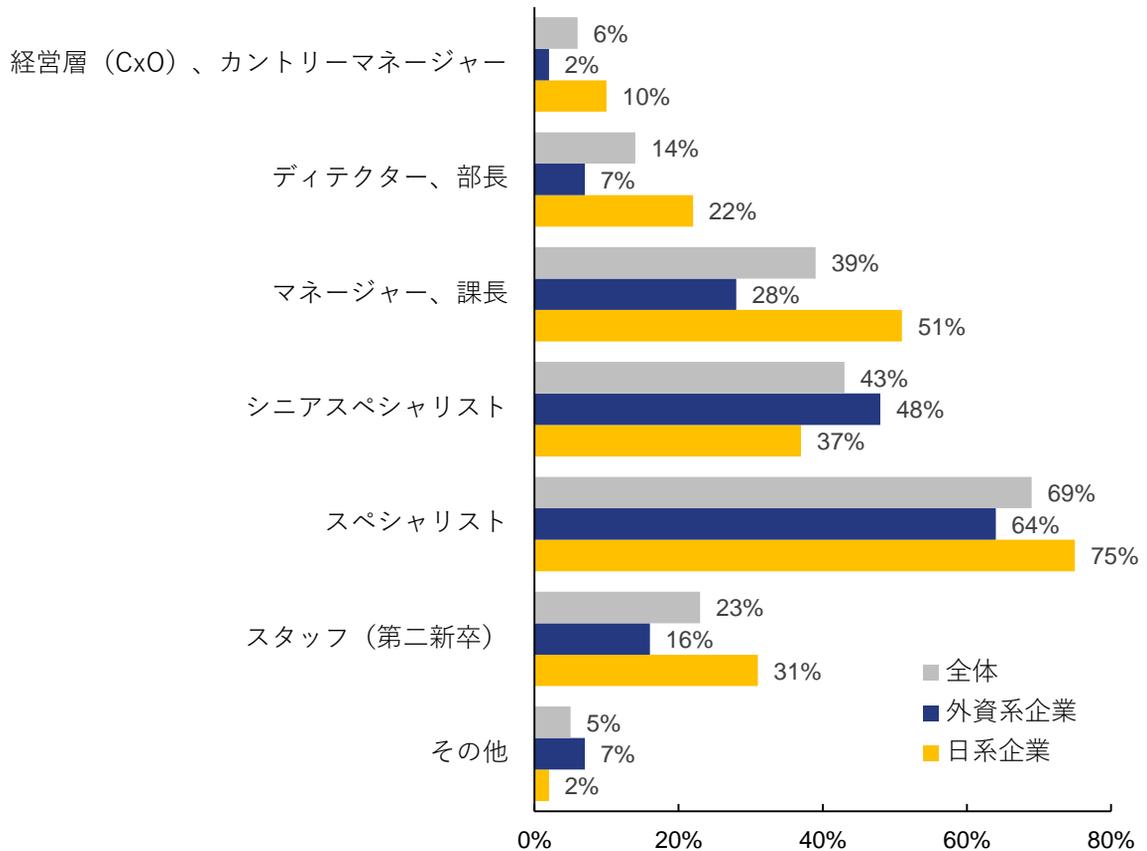


6. 積極採用を行なっているポジション、第1位は「スペシャリスト」
第2位は外資系企業「シニアスペシャリスト」、日系企業「マネージャー、課長」
(図10)

中途採用活動の状況が「非常に積極的」「積極的」「以前と変わらない」と回答した企業に、積極的に採用しているポジションを伺いました。第1位は「スペシャリスト」（外資系企業：64%、日系企業：75%）、第2位は外資系企業「シニアスペシャリスト」（同：48%、37%）、日系企業「マネージャー、課長」（同：28%、51%）となりました。

日系企業では「マネージャー、課長」が過半数を超えたことに加え、「ディレクター、部長」も2割を超える（同：22%、14%）など、役職者の採用についても積極的であることが推察できます。

【図10】 中途採用活動の状況が「非常に積極的」「やや積極的」「以前と変わらない」と回答した企業に伺います。どの様なポジションを積極的に採用していますか。（複数回答可）



7. 現在の採用活動について感じていること「人材流出によるチャンス」「オンライン面談による不安」「他社の動きが気になる」など

その他、現在の採用活動状況について感じていることを伺いました。採用プロセスのオンライン化を契機と捉えている企業がある一方、オンライン面談への不安を挙げている声もありました。回答を一部紹介します。

▶現在の採用活動状況について、感じていることがあれば教えてください。（フリーアンサー）

外資系企業

- ・社内インタビューにオンライン面談に慣れてもらう良い機会と捉えています。
(製造業・工業・自動車)
- ・Face to Faceでのインタビューでないことで入社後のギャップについて若干の懸念。
(小売り・消費財)
- ・Eコマースの求人がさらに増えそうです。(製造業・工業・自動車)
- ・他の業種で雇止めになった人が流出している感じがする。(医療・製薬・ライフサイエンス)
- ・候補者の健康と安全を鑑み事態収束までは採用活動をスローダウンすることは止む無しと考えています。(製造業・工業・自動車)
- ・先行きが不安な中で採用活動を続けるべきか。マーケット状況はどのような感じが知りたい。
(エネルギー)
- ・入社後のトレーニングやビジネスのハンドオーバー（引継ぎ）などが対面で説明ができないので、入社後の業務フォローアップ、キャッチアップが通常通りにいかない点が、採用スピードを遅らせている理由の1つでもあると思います。(コンサルティング)

日系企業

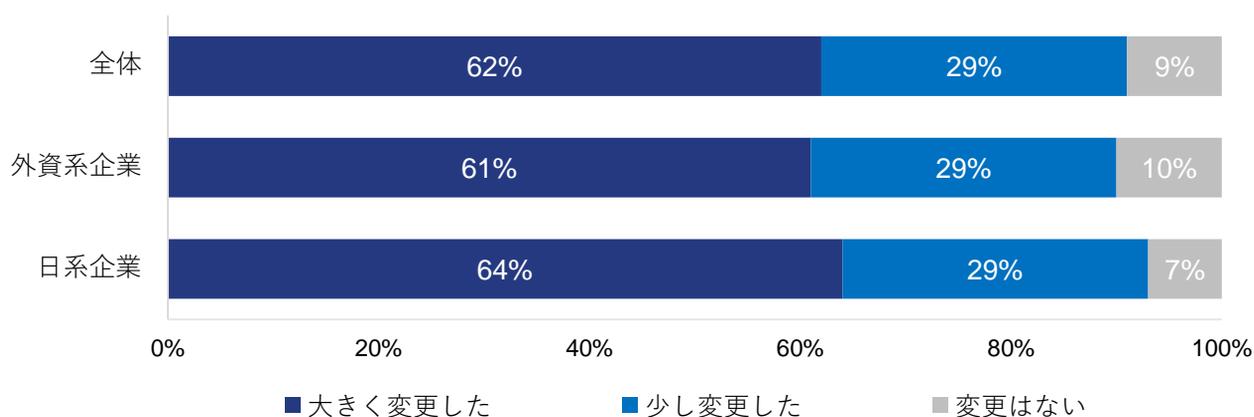
- ・弊社では特に応募者の増減なども感じていない。(サービス)
- ・対面での面接が難しく、確実に見極められるのか不安である。(製造業・工業・自動車)
- ・対面での面接が実施できないので、応募者側が企業を選定しにくくなっていると感じる。応募者は面接官の印象やオフィスでの働きやすさといった自分の目に頼ることができないので、SNSやニュースの情報で転職先を選ばざるを得なくなっていると感じる。(IT・通信)
- ・選考中の方の途中辞退が増えている。(IT・通信)
- ・他者の動きが停滞ぎみであること。候補者に転職を考える時間ができていることから、考え方によっては採用のチャンス期ととらえることもできる。(金融サービス・保険)
- ・まだ最終フェーズはきていないので、問題化していないが、初回フェーズでは完全オンラインでの実施に移行できており、逆に採用活動は効率化できていると感じている。(IT・通信)
- ・優秀な人材を確保したいと考えているが、優秀な人かつ事業環境が急速に悪化しない企業に勤務されている方ほど、動くタイミングを模索しているように感じられる。応募者数の減少よりも優秀な候補者に接触できる機会が大幅に減少している。(IT・通信)

**8. 約9割の企業が、緊急事態宣言の発令で事業の活動内容や社員の勤務体制を変更。
最も多いのは「全従業員のテレワーク推奨・許可」(図11、図12)**

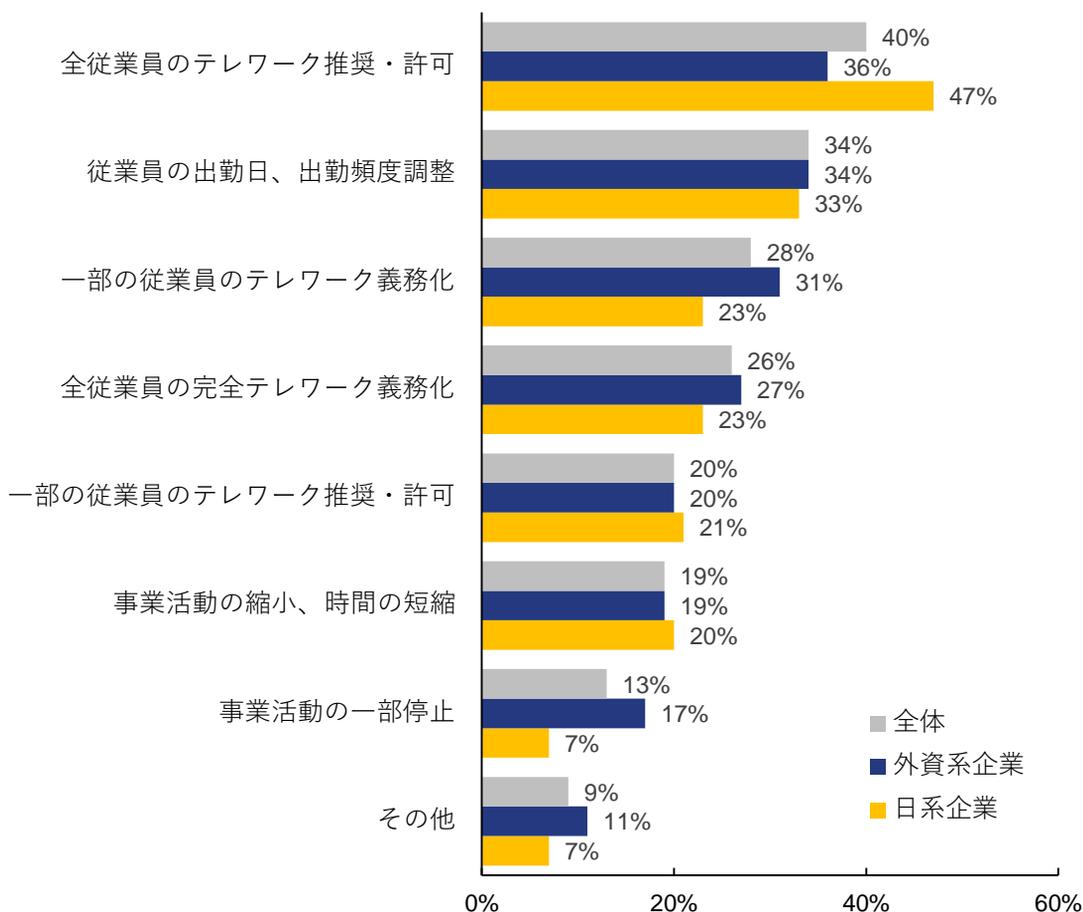
「緊急事態宣言の発令で、事業の活動内容や従業員の勤務体制の変更はありましたか。」と伺うと、約9割の企業が「大きく変更した」「少し変更した」と回答しました。(外資系企業：90%、日系企業：93%)

「大きく変更した」「少し変更した」と回答した企業にその内容を伺うと、第1位は「全従業員のテレワーク推奨・許可」でした。(同：36%、47%)

【図11】 緊急事態宣言の発令で、事業の活動内容や従業員の勤務体制の変更はありましたか。



【図12】 緊急事態宣言の発令で、事業の活動内容や従業員の勤務体制の変更を「大きく変更した」「少し変更した」と回答した企業に伺います。
具体的にどのような変更がありましたか。（複数回答可）



*「事業活動の全停止」は回答無しのためグラフから除外

【調査概要】

調査方法：インターネット調査

調査地域：全国

有効回答数：224社

調査実施期間：2020年4月9日～4月12日

回答者属性：外資系企業 63%、日系企業 38%

従業員数別：5,001人以上 6%、1001人～5000人 17%、301人～1,000人 25%、101人～300人 24%
100人以下 28%

*小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合があります。

エンワールド・ジャパン (<https://www.enworld.com/>)