

はたらく今日が、いい日に。

doda

2025 年 12 月 2 日
パーソルキャリア株式会社

転職サービス「doda」、

企業の中ドルシニア層の採用に関する調査レポート（採用実態・人事制度編）を発表 ～2025 年度 40 代後半以上の人材採用、企業の 4 割以上が“増加”見込み。

1 年以内に見直した人事制度トップは「役職定年」、見直し必要だが未対応トップは「再雇用制度」～

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「[doda（デュード）](#)」（編集長：桜井 貴史）は、2025年8月、企業の中途採用担当者約1,300人を対象に、ミドルシニア層の採用に関する調査を実施しました。

本レポートでは、2024年度にミドルシニア※を採用した企業（以下、採用実績あり企業）の採用担当者505人の回答をもとに、採用実態や今後の採用意向、人事制度の見直し状況などをまとめています。

※本調査レポートでは、40代後半～50代の人材を「ミドルシニア」と定義しています。



【結果サマリ】

<採用実態について>

- ・ 2024年度ミドルシニアの「採用実績あり企業」のうち、約4割が「5人以上採用」
…そのうち前年より採用が「増えた」企業は28.4%、「変わらない」は65.5%、「減った」は6.1%。
…多くの企業で、2023年度以上もしくは同等レベルでミドルシニアを複数名採用している
- ・ ミドルシニア採用ニーズの背景、1位は「即戦力人材の確保」。2位は「人材不足」3位は「若手人材の採用難」
- ・ 2025年度、「40代後半」以上の採用が「増える見込み」と回答した企業は4割以上
…40代後半～50代前半で約47%、50代後半で42.1%、60歳以上でも40.4%が「増える見込み」

<人事制度について>

- ・ 1年以内に見直した制度トップは「役職定年」、見直しが必要だが未対応の制度トップは「再雇用制度」
- ・ 人事制度改定の障壁トップ3は「対応できる人材の不足」「専門知識の不足」「不公平感への懸念」

2024年度にミドルシニアの「採用実績あり企業」のうち、約4割が「5人以上採用」

「採用実績あり企業」505人のうち、2024年度にミドルシニアを5人以上採用したのは約4割（197人）に上りました。この「採用実績あり かつ 5名以上採用した」企業の197人に対して、前年度と比較した今年度の採用実績を聞いたところ、「増えた」が28.4%、「変わらない」が65.5%、「減った」が6.1%でした（図①）。また、「採用実績あり かつ 5名以上採用した」企業の約3割（27.4%）が、2024年度の採用人数のうちミドルシニアの構成比が51%以上と回答（表①）。前年度と「変わらない」企業のみを対象にした場合でも、約3割（30.2%）が、採用人数の半数以上をミドルシニアが占めると回答しました。

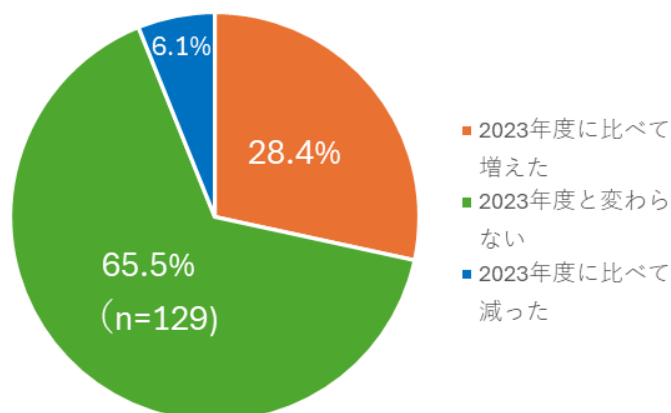
問い合わせ先

パーソルキャリア株式会社 広報部

koho@persol.co.jp

この結果から、多くの企業でミドルシニアを2023年度よりも採用している・変わらず高い割合で採用している傾向がみられます。

(図①) 2024年度のミドルシニア採用実績 (2023年度比) (n=197)



(表①) 2024年度の採用人数に占めるミドルシニアの構成比

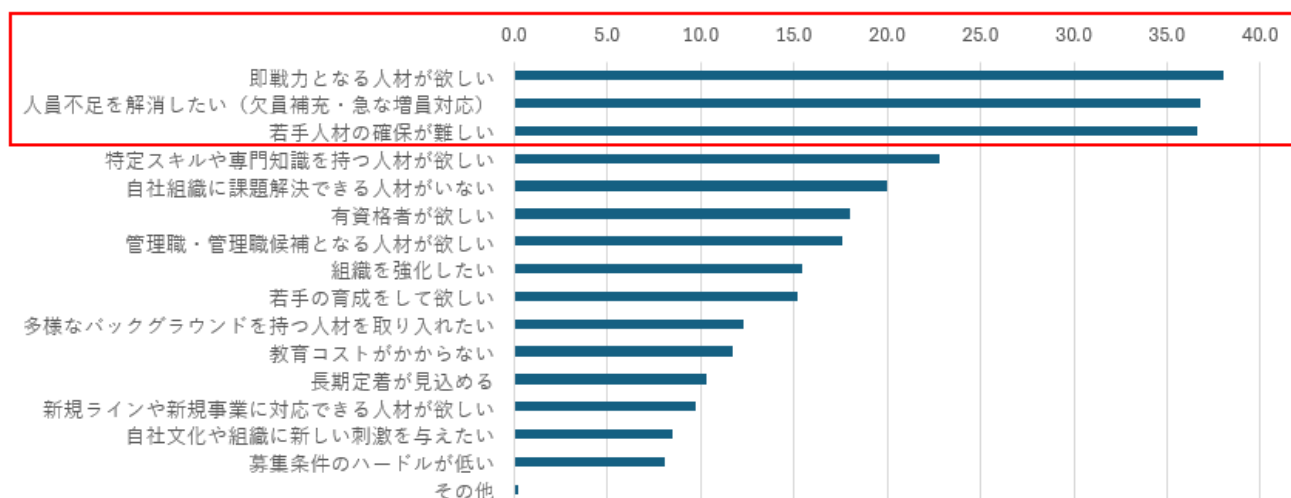
	該当数	1～10%	11～20%	21～30%	31～40%	41～50%	51～60%	61～70%	71～80%	81～90%	91～100%
全体(採用実績ありかつ5名以上採用した企業)	197	4.6	7.1	20.3	6.2	24.4	14.7	7.1	2.5	1.0	2.0
うち「2023年度と変わらない」と回答した企業	129	6.2	7.8	20.9	13.2	21.7	17.1	7.8	2.3	0.8	2.3

ミドルシニア採用ニーズの背景、1位は「即戦力人材の確保」。2位は「人材不足」3位は「若手人材の採用難」

「採用実績あり企業」505人にミドルシニアの採用ニーズの理由を聞いたところ、最も多かったのは「即戦力となる人材が欲しい」(38.0%)でした。次いで「人員不足を解消したい(欠員補充・急な増員対応)」(36.8%)、3番目に「若手人材の確保が難しい」(36.6%)が続きました(図②)。

企業は、専門知識や経験を持つミドルシニアを即戦力として期待する意向が強く、また人材不足や若手採用難といった恒常的な課題をミドルシニアの採用で解消しようとしている様子もうかがえます。

(図②) ミドルシニアの採用ニーズの背景 (複数回答、n=505)



2025年度、「40代後半」以上の採用が「増える見込み」と回答した企業は4割以上

続いて、「採用実績あり企業」のうち、2025年度にいずれかの年齢区分で「採用が増える見込みがある」とした企業240社を対象に、年齢区分別の採用見込みを聞いたところ、最も多かったのは20～30代（約7割）でした。加えて、40代後半以上の採用についても、40代後半（46.7%）、50代前半（40.4%）、50代後半（42.1%）、60歳以上（40.4%）と、4割以上の企業が採用増加を見込んでいることが分かりました（表②）。

この結果から、「採用実績あり企業」では、若年層だけでなくミドルシニアや60歳以上のシニア層の採用にも前向きな姿勢を示していることがわかります。

（表②）2025年度 採用が増える見込みのある年齢区分（複数回答、n=240）

	該当数	20～30代	40代前半	40代後半	50代前半	50代後半	60歳以上
2025年度、「採用が増える見込み」と回答した「採用実績あり企業」	240	69.6%	56.3%	46.7%	40.4%	42.1%	40.4%

<解説> 「即戦力」への期待と人材不足・若手人材の採用難の両軸から、ミドルシニア採用が拡大

調査結果から、多くの「採用実績あり企業」で、前年度以上もしくは同等レベルでミドルシニアを複数名採用していることが明らかになりました。また、ミドルシニアの採用背景には、“「即戦力」への期待”と、“若手人材の採用難・人材不足の影響”があることもわかりました。

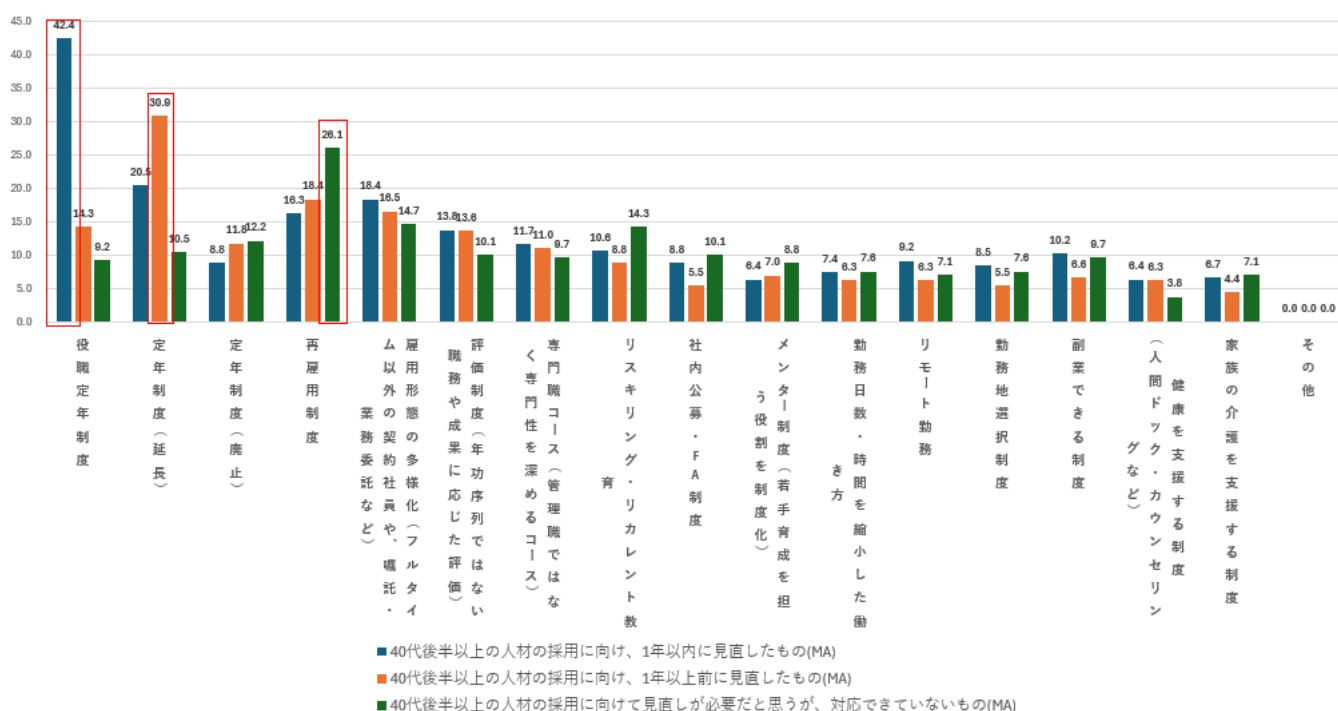
実際に転職支援現場でも、こうした背景からミドルシニアを求める声が増えています。例えば、“「即戦力」への期待”に関する理由では、BtoB領域の差別化が難しい商材を扱う商社や機械系メーカーにおいて、商流や業界構造、製品導入までの流れに精通しているベテラン営業職のニーズの高まりなどがあります。また、メンバー層の平均年齢が上昇傾向にあり、40代が中心となる企業では、経験値や年齢バランスの観点からその上司として50代のマネージャーを求めるといった動きもみられます。“若手人材の採用難・人材不足の影響”を受ける企業の中では、特に地方の中小企業からの採用ニーズが高い状況です。

総じて、ミドルシニアの中途採用は“当たり前”のことになりつつあります。今後、労働者の高齢化や事業変革などへの対応の必要性からも、より採用を積極化する企業が増えると予想します。

1年以内に見直した制度トップは「役職定年」、見直しが必要だが未対応の制度トップは「再雇用制度」

続いて、40代後半以上の採用に向けた人事制度の見直し状況について、それぞれ当てはまるものが「ある」人を対象に聞いたところ、「1年以内に見直した」制度のトップは「役職定年」（42.4%）でした（図③）。また、「1年以上前に見直した」制度は「定年制度（延長）」が最多で30.9%でした。一方、「見直しが必要だと思うが、対応できていないもの」は「再雇用制度」が最も多く26.1%でした。

(図③) 40代後半以上の人材採用にむけての人事制度見直し状況

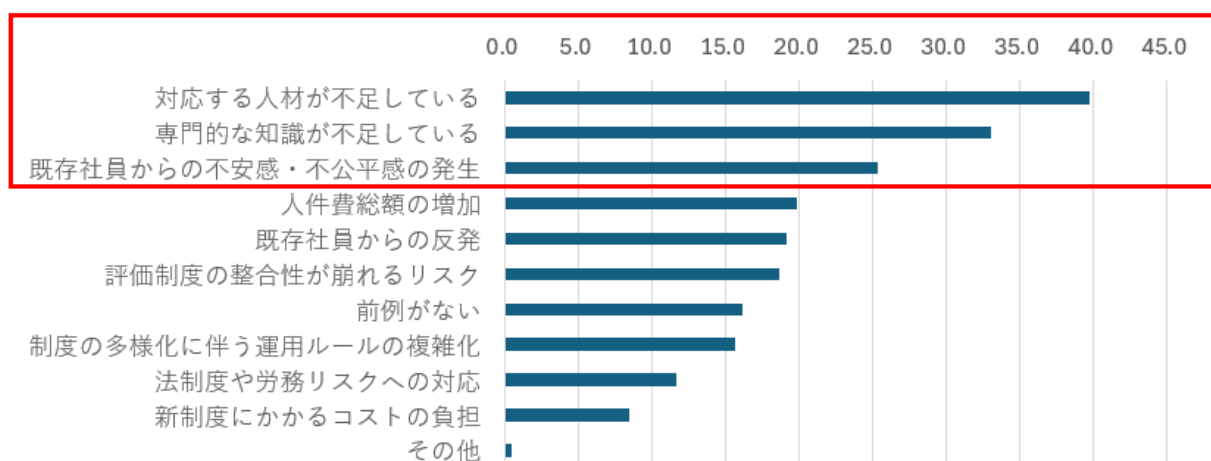


※それぞれ17項目に当てはまるものが「ある」と回答した人を母数に回答割合を算出

人事制度改定の障壁トップ3は「対応できる人材の不足」「専門知識の不足」「不公平感への懸念」

「採用実績あり企業」のうち、人事制度見直しの障壁が「ある」と回答した402人を対象に、11項目から当てはまる障壁を複数回答で聞いたところ、「対応する人材が不足している」が最多で39.8%でした(図④)。次いで、「専門的な知識が不足している」(33.1%)、「既存社員からの不安感・不公平感の発生」(25.4%)となりました。

(図④) 人事制度見直しの障壁(複数回答、n=402)



<解説> 人事制度の見直しがミドルシニア採用拡大のカギに

本調査によると、1年以内に見直された人事制度のトップは「役職定年制度」でした。40代後半以上の採用に向け、年齢にとらわれず実力を評価し、長期的なキャリア形成を支援するための制度の再設計を各社進めていると考えられます。また、1年以上前に見直された人事制度トップは「定年制度（延長）」で、高齢者雇用安定法の改正も影響したと推測します。「再雇用制度」は導入済み企業が多いものの、見直しの必要性を感じながら対応できていない課題感がわかる結果となりました。制度改定には専門知識や社内調整が不可欠であり、「対応人材不足」「専門知識不足」「不公平感への懸念」が障壁となっていることも明らかになりました。

こうした状況下で、早期退職制度を利用した大企業出身のミドルシニアが転職市場に流入しはじめており、企業にとっては新たな採用機会が生まれています。この機会を逃さないためには、既存制度の柔軟な見直しと現場との連携が不可欠です。すでに一部の企業では、いち早くフィットするポジションと給与条件を整え、転職市場に増えつつある知識や経験が豊富なミドルシニア層へのアプローチをはじめています。

今後、希少なスキルや独自ノウハウを持つミドルシニアの獲得有無が、企業の事業成長を左右するといっても過言ではありません。企業は制度改革と採用戦略を一体で進めることで、年齢に関係なく活躍できる体制を整えることが求められます。

解説者プロフィール ミドルシニア労働市場スペシャリスト 石井 宏司（いしい こうじ）

2023年パーソルキャリアに中途入社。同年10月、ミドルシニア事業企画部のゼネラルマネジャーに就任。就労人口が平均50歳を超える2030年を見据え、社内におけるミドルシニアのキャリア支援体制の強化を推進するほか、ミドルシニアが活躍できる市場の開発にも取り組む。

自社の事例やデータに基づく転職市場動向の解説に加え、大手コンサルティング会社での勤務経験を活かし、アカデミックな視点から多角的な分析や課題の特定を得意とする、ミドルシニアの労働市場全般におけるスペシャリスト。特に脱炭素領域やメーカーの技術職、ミドルバック系職種の市場動向分析に強みを持つ。

**調査概要**

期間…スクリーニング調査 2025年8月22日（金）～ 8月26日（火）

本調査 2025年8月29日（金）～ 9月1日（月）

調査対象…全国 20-60代 正社員の中途採用担当者に関わる正社員・会社役員・代表取締役・公務員・団体職員

調査方法…Webアンケート回答形式

有効回答数…1,329人

※本調査レポートは、2024年度にミドルシニア（40代後半～50代）の人材を採用した企業の担当者505人の回答結果をもとに作成

■転職サービス「doda」について < <https://doda.jp/> >

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。