

「マイナビ 人材ニーズ調査 2022 年版」を発表

**採用目標達成のために基本給を上げた企業は半数以上。業種では「流通業・卸売業・小売業」が最も高い
人的資本開示の認知率は約 60%。上場企業が求職者に対して開示するとしたら、「採用・異動・離職」など**

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役 社長執行役員：土屋芳明）は、人材採用に関して「採用実施」「手法選定」「雇用の決定」のいずれかの決裁権を持つ採用担当者（2,170 名）を対象に調査した、「マイナビ 人材ニーズ調査 2022 年版」を発表しました。本調査は、今回で 7 回目となります。

《TOPICS》

- ◆ 2022 年の採用実績は「パート・アルバイト」が 54.5%、「派遣社員」が 35.3%でコロナ禍以降、初めて増加に転じた。2023 年の採用ニーズはいずれの雇用形態においても高まる【図 1】
- ◆ 各雇用形態でシニア層の採用期待が増加傾向に。期待する点は「経験・スキル」「労働力」「技能や知識の継承」【図 2、3】
- ◆ 採用目標達成のために基本給を上げた企業は半数以上。業種では「流通業・卸売業・小売業」が最も高い【図 4、5】
- ◆ 人的資本開示の認知率は約 60%。上場企業が求職者に対して開示するとしたら、「採用・異動・離職」「組織の健康・安全・福祉」「後継者育成」など【図 6、7】

【調査概要】

2022 年の採用実績を雇用形態別に聞いたところ、最多は「正社員＜中途採用＞」で 78.2%、次いで「正社員＜新卒採用＞」が 65.2%だった。非正社員は「契約社員・嘱託社員」が 41.2%、「パート・アルバイト」が 54.5%、「派遣社員」が 35.3%だった。2019 年のコロナ禍以降、非正社員の採用実績は減少傾向にあったが、2022 年は「パート・アルバイト」「派遣社員」において増加に転じた。また、2023 年の採用予定割合はいずれの雇用形態においても前年より増加している【図 1】。

今後採用したい対象について、シニア世代（55～64 歳くらい）の採用を期待する割合は、「正社員＜中途採用＞」で 18.4%、「契約社員・嘱託社員」で 32.1%、「アルバイト・パート」で 36.2%だった。シニア世代を採用したい割合は、いずれの雇用形態でも 2020 年から増加傾向にある。シニア世代に期待することは「経験・スキル」（44.8%）、「労働力」（28.3%）、「技能や知識の継承」（24.9%）だった。労働人口の減少を見据えてニーズは高まっており、今まで培ってきた経験・スキルのほか、技能・知識の継承が求められている。【図 2、3】

企業の採用目標達成のために、基本給を上げることがあったかを聞くと、前年と比べて上げた企業がいずれの雇用形態でも増加し半数を超えた。人材ニーズの復調や昨今の物価上昇を背景に企業の給与増の動きが進んでいると考えられる。また、業種ごとにいずれかの雇用形態でひとつでも給与増があった割合を見てみると、「流通業・卸売業・小売業」（69.4%）が最も高い結果となった。【図 4、5】

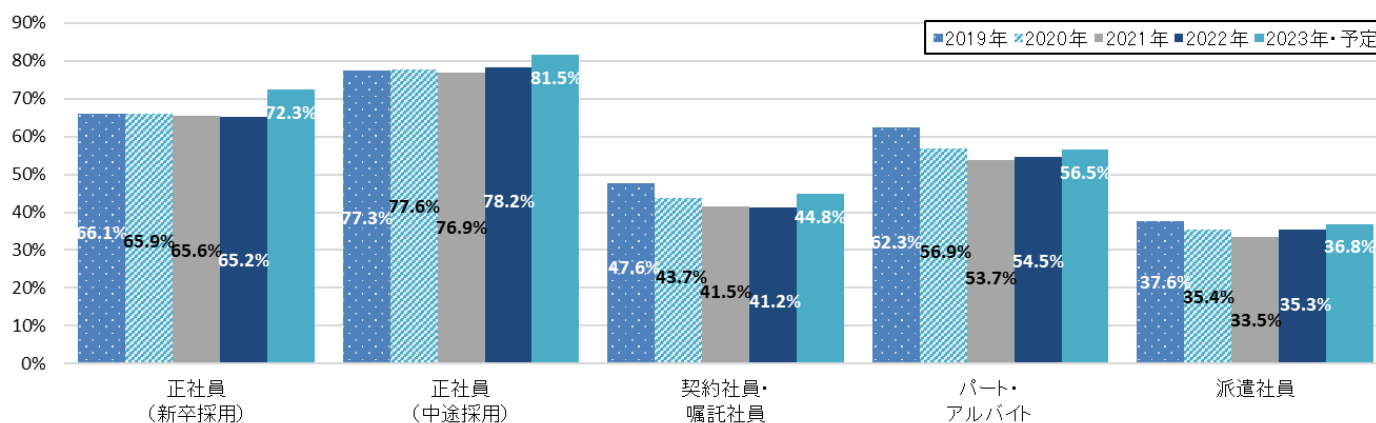
人的資本の情報開示について、認知していた割合は上場企業で 67.2%、非上場企業で 57.5%だった。また、情報開示の準備を進めていたり、すでに開示を実施している上場企業を対象に、ISO30414 国際標準基準となっている項目ごとに、投資家、求職者、従業員それぞれに対して今後公開すると思われるかを聞いたところ、投資家へは「コンプライアンスと倫理」（62.3%）が、従業員へは「組織文化」（56.0%）が最も高く、求職者へは「採用・異動・離職」が 56.2%で最多、次いで「組織の健康・安全・福祉」が 52.9%と続いた。ステークホルダーに応じた開示情報の選択の動きが見られ、中でも求職者に対してはその企業で働き続けるビジョンを持てるような情報を開示しようとしていることがうかがえる。【図 6、7】

【調査担当者コメント】

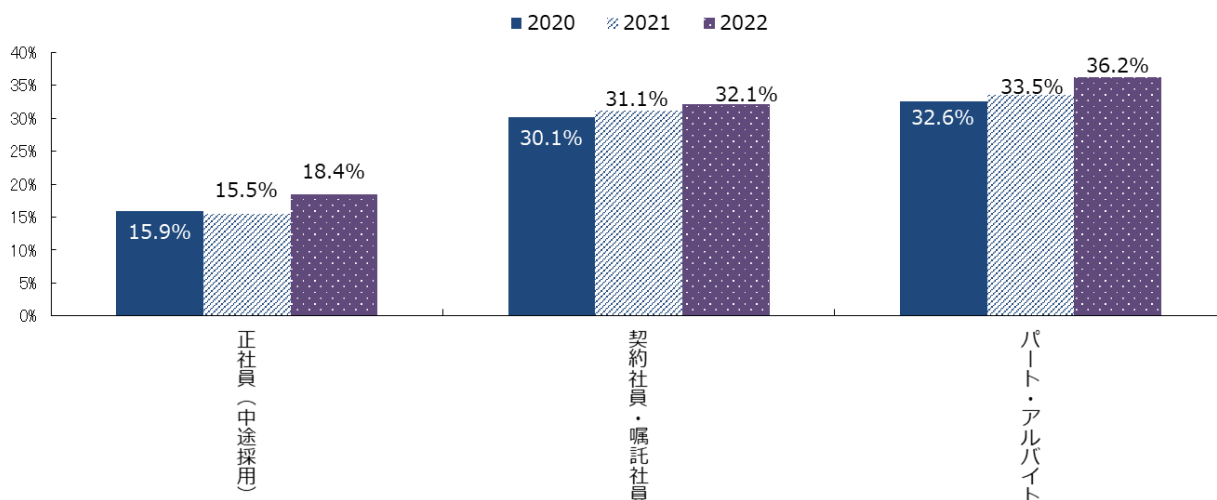
非正社員に関してはコロナ禍で採用実績が 2019 年水準から低下していましたが、行動制限も緩和され経済活動が再開されたことにより復調の兆しが見え始めています。また人材ニーズが高まる中で、転職市場におけるシニア世代（55～64 歳くらい）の存在感も高まっています。これまでの経験やスキルの発揮の他に、技能や知識の継承といった側面もシニア世代に期待されていると思われます。また、2022 年 8 月に政府から発表された「人的資本可視化指針」については、上場、非上場企業ともに半分以上を超える認知率であり、投資家向けだけでなく採用関連情報として開示する動きも見られます。求職者にとってはより詳細な企業情報を基に職探しを行うことができるようになるため、より良いマッチングを行うためにも企業には適切な情報開示が期待されるでしょう。

マイナビキャリアリサーチラボ 研究員 荒木 貴大

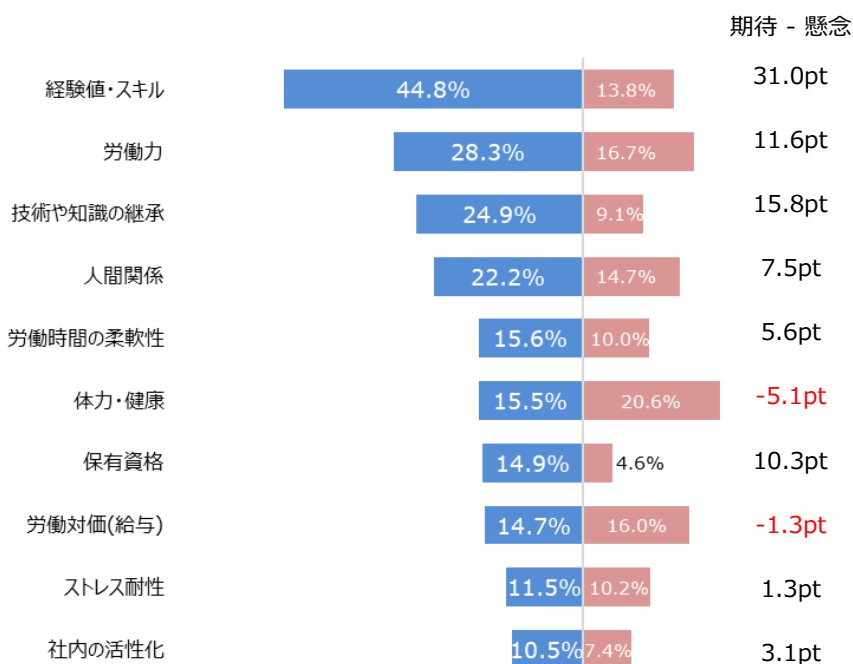
【図 1】＜雇用形態別＞2019 年～2022 年の採用実績と 2023 年の採用予定



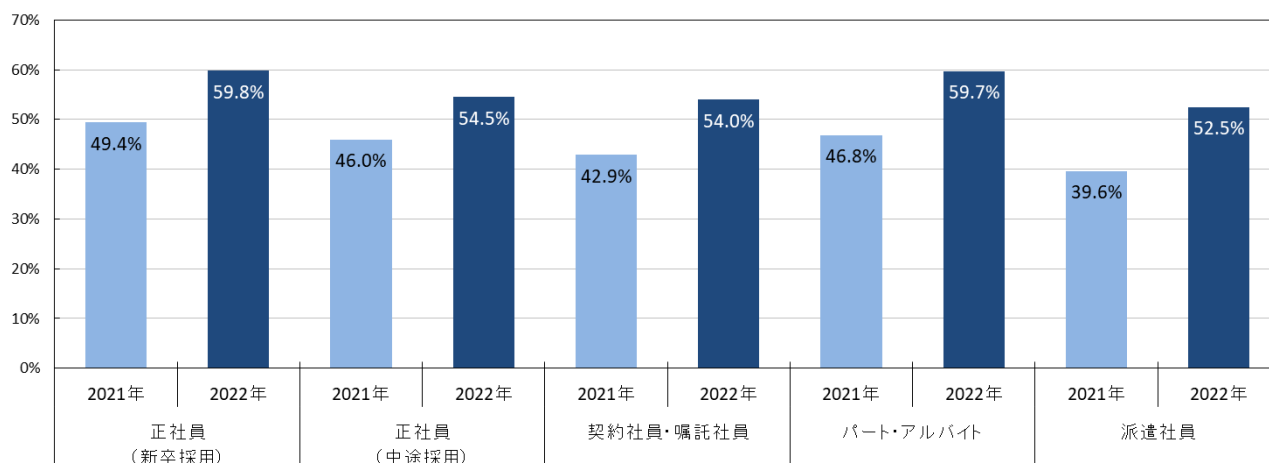
【図 2】雇用形態別シニア世代（55～64 歳くらい）の今後の採用意向



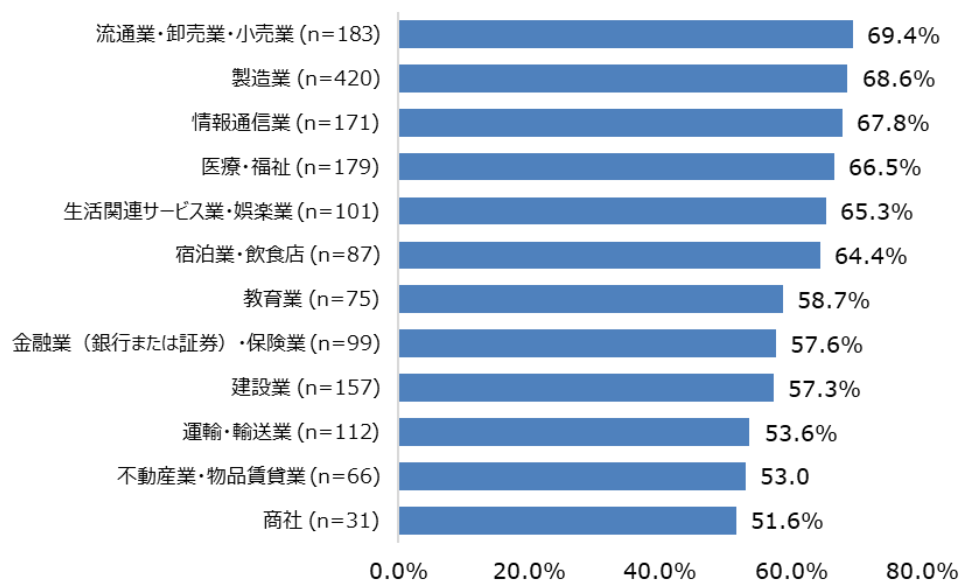
【図 3】シニア世代（55～64 歳ぐらい）に期待すること／懸念すること



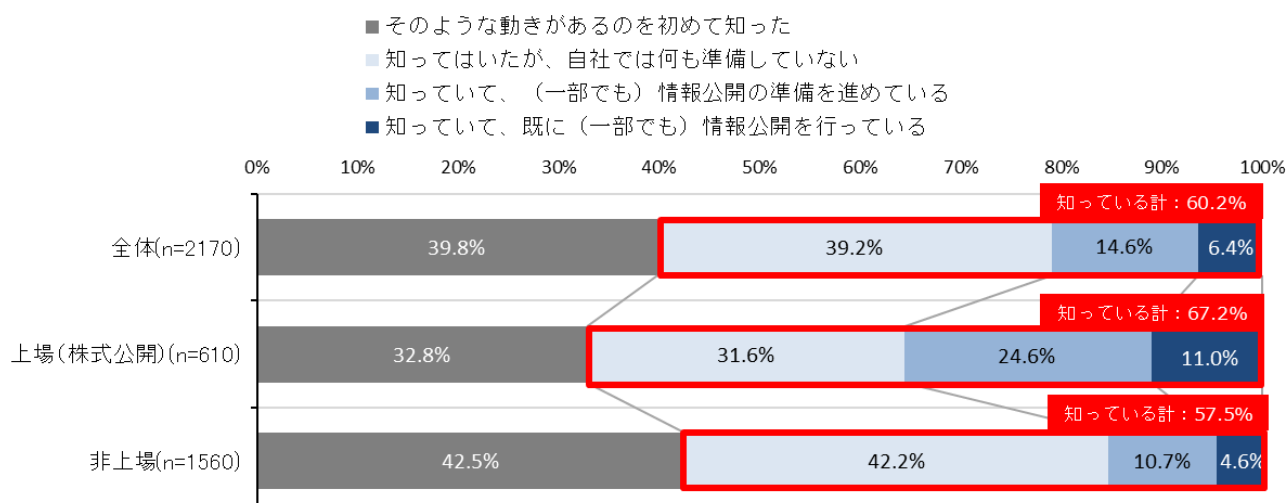
【図 4】採用目標達成のため、この 1 年で基本給をあげることがあった割合



【図 5】＜業種別＞基本給増加があった割合（上位抜粋）

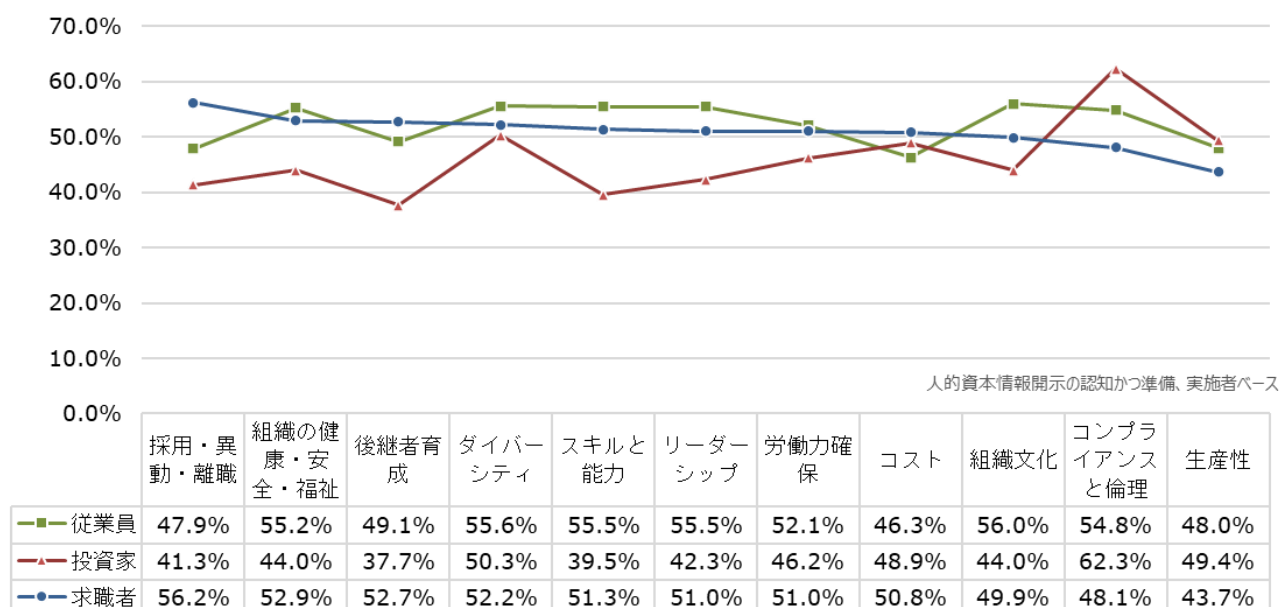


【図 6】 人的資本の情報開示について、何らかのアクションを行っているか



【図 7】 <上場企業限定>

人的資本の情報開示について、どのような場所に情報を公開すると思われるか



【調査概要】「マイナビ 人材ニーズ調査 2022 年版」

○調査対象／人材採用に関して、[採用実施][手法選定][雇用の決定]のいずれかの決裁権を持つ採用担当者

○調査方法／WEB 調査（アンケートモニター提供元：GMO リサーチ株式会社）

○調査期間／2022 年 12 月 9 日（金）～12 月 12 日（月）

○回答数／2,170 名

○企業分類／上場 610 名・非上場 1,560 名 | 製造 642 名・非製造 1,528 名

○企業規模／300 人未満 1,189 名・300～999 人 356 名・1,000 人以上 625 名

○回答属性／＜重複あり＞ 各雇用形態別に決裁権を持つ方に限定して回答を集計

（新卒採用：1,174 名、中途採用：1,526 名、契約社員・嘱託社員：705 名、パート・アルバイト：993 名、派遣社員：920 名）

※「派遣社員」に関しては、採用実績のある回答者を対象とした

※調査結果の詳細は会社 HP のニュースリリース（<https://www.mynavi.jp/news/>）からご確認いただけます。

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ
 キャリアリサーチラボ 研究員 荒木
 Email : myrm@mynavi.jp

【当社に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ
 社長室 広報部 石井
 Email : koho@mynavi.jp