

23年の中途採用人数は年間平均21.8人、コロナ禍に比べ8人増で過去最高に  
中途採用費は年間平均629.7万円。IT・通信・インターネットは1,000万円に迫る

マイナビ、「中途採用状況調査2024年版(2023年実績)」を発表

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、全国の企業、個人を対象に実施した、「中途採用状況調査2024年版(2023年実績)」の結果を発表しました。

TOPICS

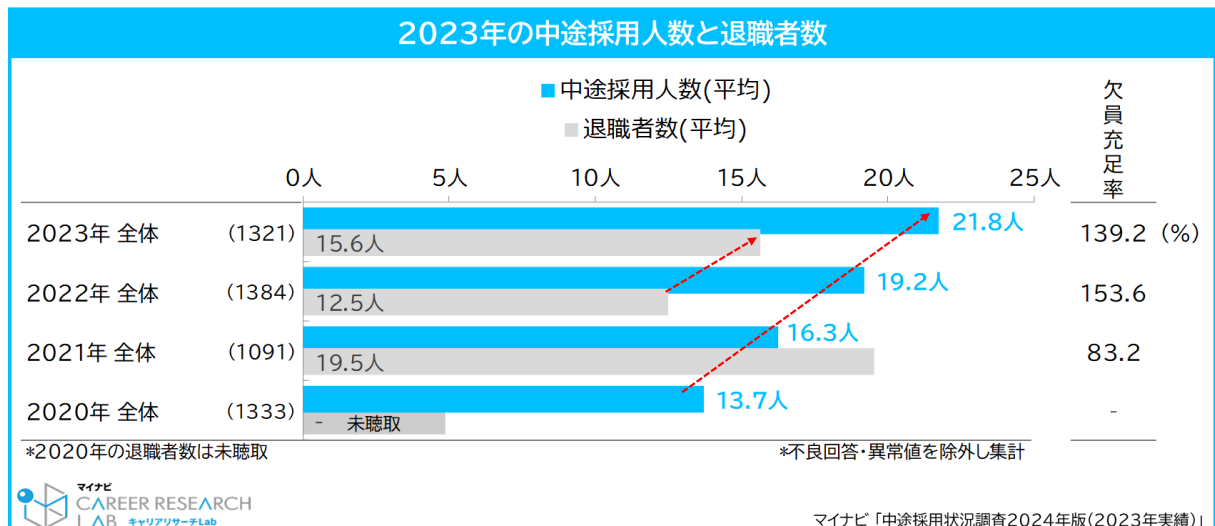
- ◆ 23年の中途採用人数は年間平均21.8人で過去最高に。コロナ禍の20年に比べ、年間平均8人増。一方、退職者数も前年比3人増となり人材流動性が高まる結果に【図1】
- ◆ 23年の中途採用費用は前年比55.8万円増の629.7万円。IT・通信・インターネットでは1,000万円に迫る【図2、3】
- ◆ 24年の中途採用に積極的な企業は91.8%(前年比1.0pt増)。業種別では「IT・通信・インターネット」が95.5%で最多に【図4】
- ◆ 昇進・昇格のスピード、38.8%が「新卒優位」、11.6%「中途優位」と回答【図5、6】

23年の中途採用人数は年間平均21.8人で過去最高に。コロナ禍の20年に比べ、年間平均8人増。一方、退職者数も前年比3人増となり人材流動性が高まる結果に

23年に中途採用活動を行った企業の、年間平均採用人数は21.8人(22年比2.6人増、21年比5.5人増、20年比8.1人増)となり、年々増加し調査開始以来、過去最高となった。

また、23年の退職者数の平均人数は15.6人(22年比3.1人増)で、退職者数に対する採用人数の割合を欠員充足率として算出すると、23年は139.2%となり、中途採用による欠員の充足ができていることがわかる。【図1】

【図1】

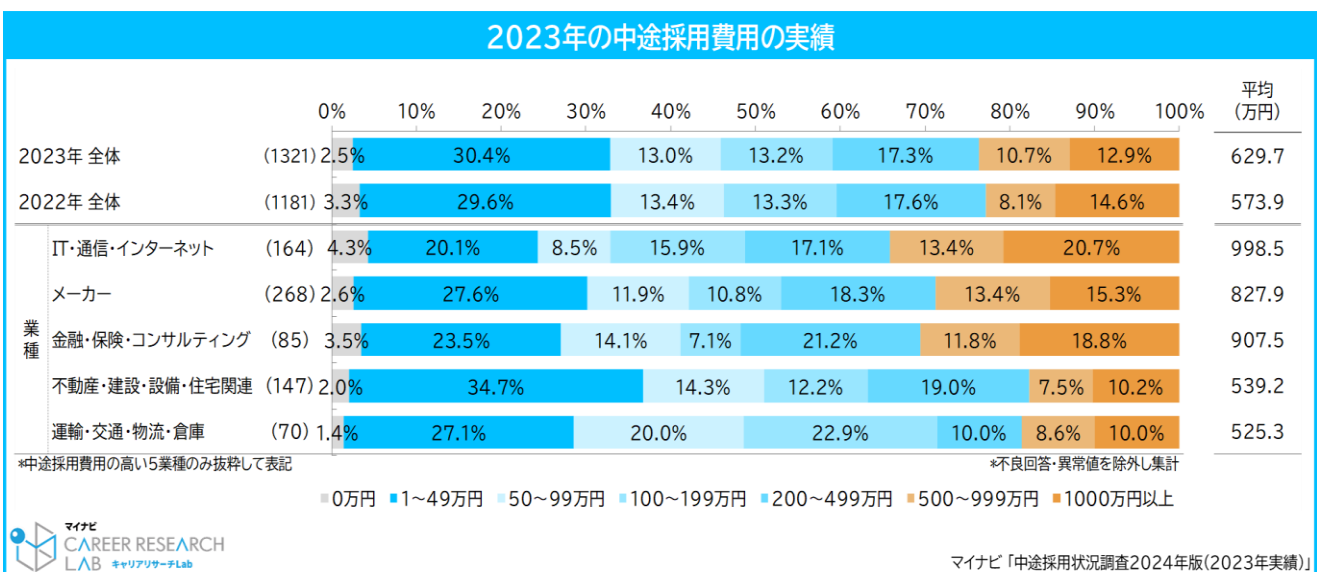


23 年の中途採用費用は前年比 55.8 万円増の 629.7 万円  
IT・通信・インターネットでは 1,000 万円に迫る

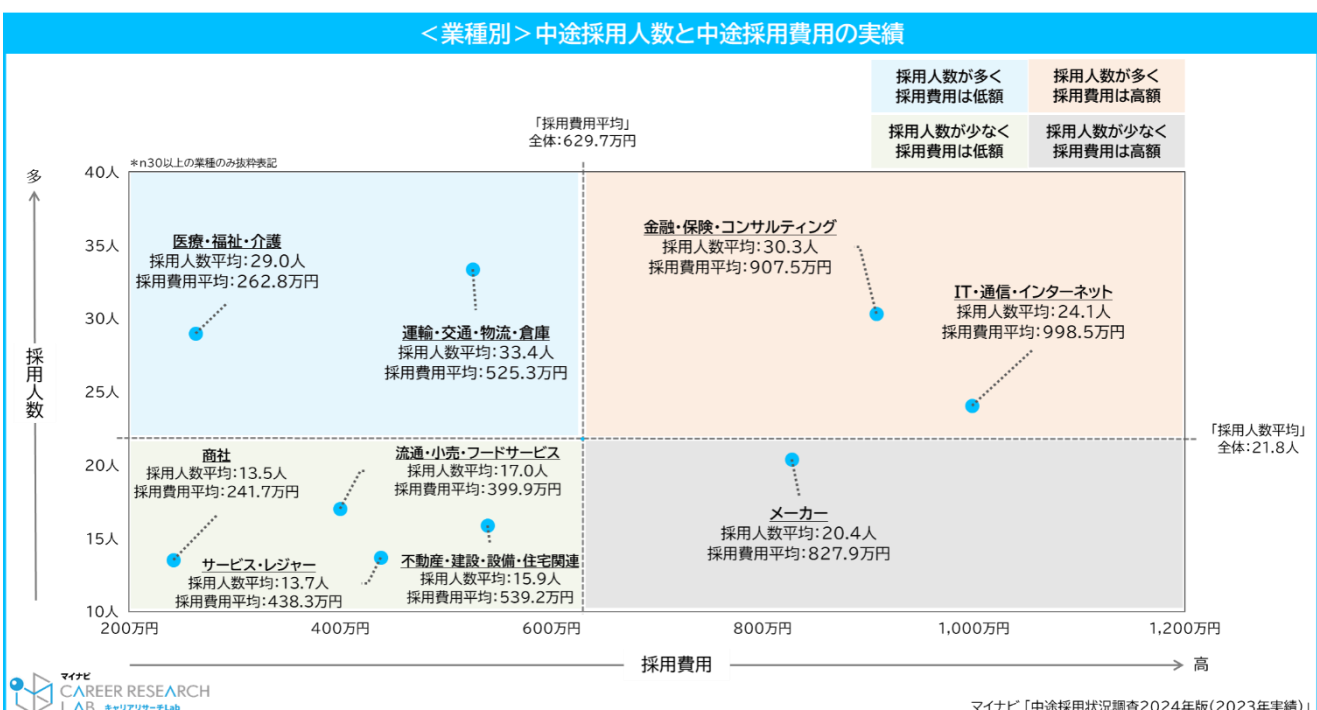
23 年の中途採用費用の年間平均は 629.7 万円(22 年比 55.8 万円増)となり、業種別では、「IT・通信・インターネット」が 998.5 万円で最も高かった。

また、23 年に採用した人数と採用費用をみると、採用人数が多く、採用費用が低い業種は、「医療・福祉・介護」など。一方で採用人数が多く、採用費用が高いのは「IT・通信・インターネット」などとなった。中途採用費用が増加傾向にある中、業種別の費用感や採用人数には業種間のギャップがある。【図 2、3】

【図 2】



【図 3】

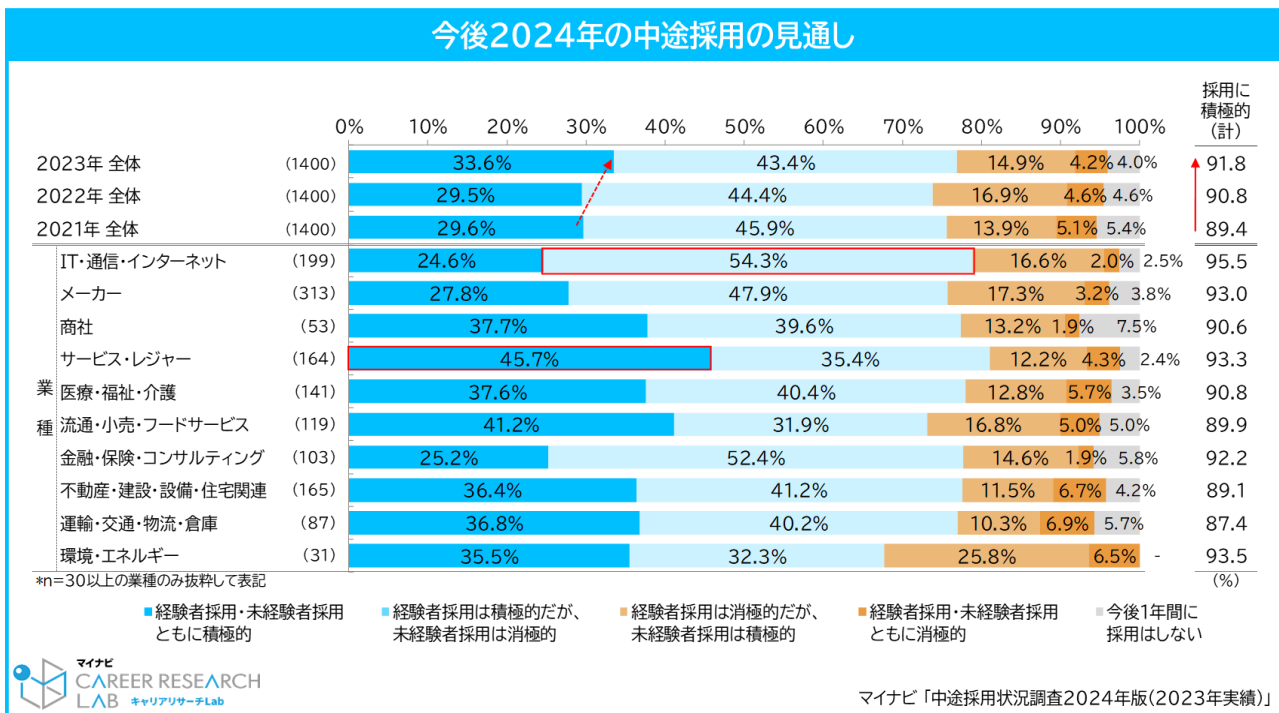


24 年の中途採用に積極的な企業は 91.8%(前年比 1.0pt 増)  
業種別では「IT・通信・インターネット」が 95.5%で最多に

24 年の中途採用に積極的と答えた企業は 91.8%(22 年比 1.0pt 増)となった。

業種別では、「IT・通信・インターネット」が「採用に積極的」が 95.5%と最も高く、そのうち「経験者採用は積極的だが、未経験者採用は消極的」が 54.3%で他の業種に比べ高いことから、経験者を採用ターゲットとする動きが予想される。一方で、「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」が最も高い業種は、「サービス・レジャー」で 45.7%となった。2024 年の中途採用も積極的に行われることが考えられると同時に、業種間における採用ターゲットの違いも見受けられる。【図 4】

【図 4】

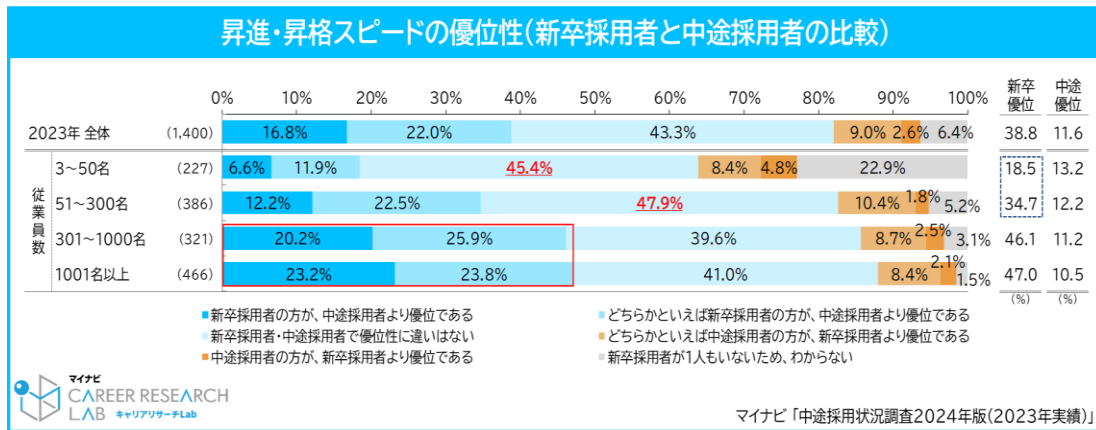


昇進・昇格のスピード、38.8%が「新卒優位」、11.6%「中途優位」と回答

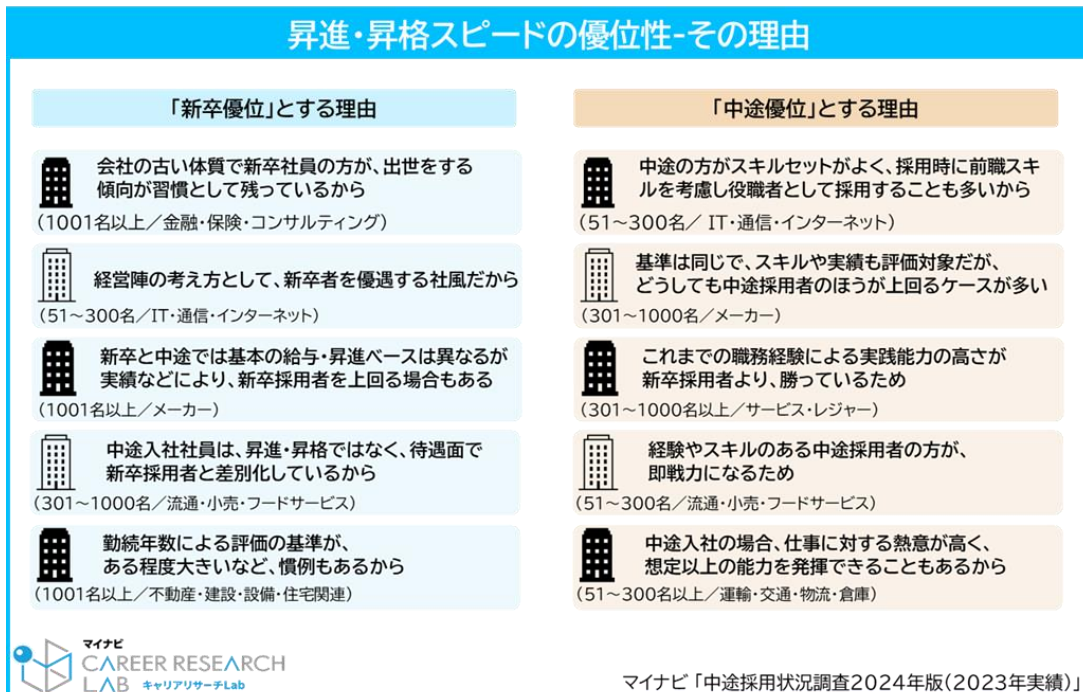
昇進・昇格のスピードについて聞くと、「優位性に違いはない」が 43.3%と最も高くなったが、「新卒採用の方が優位」は 38.8%、「中途採用の方が優位」が 11.6%で、新卒採用が大きく上回った。

従業員数別にみると、「301 名以上」の大手企業では「新卒優位」が最も高く、反対に「300 名以下」となる中小企業では「優位性に違いはない」が最も高い。昇進・昇格のスピードで新卒優位とする理由を自由回答で聞くと「会社の古い体質で新卒社員の方が、出世をする傾向が習慣として残っているから」など、「慣習」「慣例」といった言葉が見受けられる。反対に中途優位とした理由は、「経験やスキルのある中途採用の方が、即戦力になるため」など、経験や能力を重視する言葉が目立った。中途採用においては管理職として採用することも多々あるが、転職も一般的となる中で、入社方法により昇進・昇格のスピードに差があることで、優秀人材獲得の難度を上げる一因になることも考えられる。【図 5、6】

【図 5】



【図 6】



【調査者コメント】

企業の中途採用活動の活発化や人材流動性の高まりが引き続きうかがえる調査結果となりました。欠員充足率は130%以上となっているにも関わらず、今後の中途採用予定も高いことから慢性的な人手不足感がさらに強まっていることもわかります。さらに、中途採用費用も増加していることから、今後は企業の人材獲得競争がより激化するでしょう。

一方で、昇進・昇格スピードの優位性は、新卒・中途で違いはないが最多ではありますが、中途採用者より新卒採用者が優位であるとする企業も見受けられます。昇進・昇格だけが、労働者のキャリアアップ、スキルアップとなるわけではありませんが、企業も終身雇用が難しくなり、転職が一般的となるなかで、会社の制度や昔からの慣習だけで、中途採用者の昇進・昇格に影響があることが、優秀な人材の獲得難を招く一因となることも考えられます。人材の流動性の高まりなど時代の変化を考えれば、日本特有の終身雇用制度が変化する中、昇進・昇格は慣習に従うとなると、今後の人材定着にも影響がでると考えられます。



キャリアリサーチラボ 主任研究員 関根 貴広

## 【調査概要】マイナビ「中途採用状況調査 2024 年版(2023 年実績)」

○調査期間／2023 年 12 月 15 日(金)～18 日(月)

○調査方法／インターネット調査

○調査地域／全国

○調査対象／

従業員数 3 名以上の企業において、直近(2023 年 1～12 月)に中途採用業務を担当しており、「採用費用の管理・運用」に携わっている人事担当者

○有効回答数／1,400 件

※調査結果は、端数四捨五入の都合により合計が 100%にならない場合があります。

※調査結果の詳細はこちらからご確認いただけます。

## 「働く」の明日を考える マイナビキャリアリサーチ Lab



『マイナビキャリアリサーチ Lab(ラボ)』は、雇用や労働に関連する様々な調査データやレポートを通じて、雇用の在り方や個人のキャリアを考える上で役立つ情報を提供するサイトです。

蓄積してきた調査結果、新たに分析した雇用関連のレポート・コラム、市場データといった情報の提供を行い、組織と個人をつなぎ、社会全体でキャリアの在り方を考える一助を担います。

【お問い合わせ先】 株式会社マイナビ 社長室 広報部 鈴木 Email:[koho@mynavi.jp](mailto:koho@mynavi.jp)