

マイナビ、「中途採用実態調査(2021年)」を発表

中途採用を今後積極的に行う企業は前年の約2倍 子どもが生まれた男性社員全員が育休取得できた企業は1.5%にとどまる

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：中川信行）は、2021年1～7月に中途採用を行った企業の人事担当者を対象に実施した「中途採用実態調査（2021年）」の結果を発表しました。

《TOPICS》

- ◆中途採用意向について「今後は積極的になる」割合が前年の約2倍に。【図1、2】
- ◆正社員の人手不足感は役職ごとに差が。「役職についてない人材」の不足感が強く、「部長クラス」「課長クラス」は余剰感が強い傾向に。【図3】
- ◆6割以上が副業・兼業を導入。従業員エンゲージメントを高めるために副業・兼業を導入した企業が増加。【図4、5】
- ◆2020年7月～2021年6月に子供が生まれた男性従業員全員が育休を取得できた企業の割合は1.5%。導入率増加のキーワードは「人手不足感の解消」「上司の理解」【図6】

調査概要

企業の中途採用意向は、「今後は積極的になる」が46.1%で前年（23.3%）から22.8pt増加、「消極的になる」が9.9%で前年（34.0%）から24.1pt減少。今後、企業は中途採用活動に積極的になることがわかった【図1】。

業種別にみると、『IT・通信・インターネット』の「今後は積極的になる」割合が54.5%と最も高く、次いで『不動産・建設・設備・住宅関連』で50.6%だった【図2】。

社員の過不足感は「不足している」と感じている企業が38.9%。「余剰を感じている」の28.6%と比較すると、全体的に不足感が見られる。

役職別にみると、『役職についてない人材』が「不足している」企業が40.0%、「余剰を感じる」企業が25.4%だった。一方で、『課長クラス』『部長クラス以上』では余剰感と不足感が同等か、余剰感の方が強い結果だった【図3】。

副業・兼業の導入率について『副業・兼業の制度がある』と回答した割合は61.3%だった。前年の49.6%※より11.7pt上昇している【図4】。

副業・兼業の導入理由をひとつだけ挙げてもらったところ、「従業員エンゲージメントを高めるため」が16.4%と最も高かった。複数回答で答えてもらった場合、「従業員エンゲージメントを高めるため」は36.7%で2位だったが、前年比15.9pt増と大きく増加した。一方で、1位の「社員の収入を補填するため」は37.9%を占めたが、前年比5.5pt減で減少傾向にあることが分かる。

副業・兼業の導入理由は「収入の補填」から「従業員エンゲージメント向上」に変化しつつあるようだ【図5】。

※前年の49.6%は、『副業・兼業が認められている』と聞いて「認められている」と回答した割合

2020年7月～2021年6月までの1年間で「子供が生まれた男性従業員」のうち、育休を取得した従業員の割合を聞いたところ、「1人も取得できなかった」が21.8%、「全員が取得した」は1.5%だった。

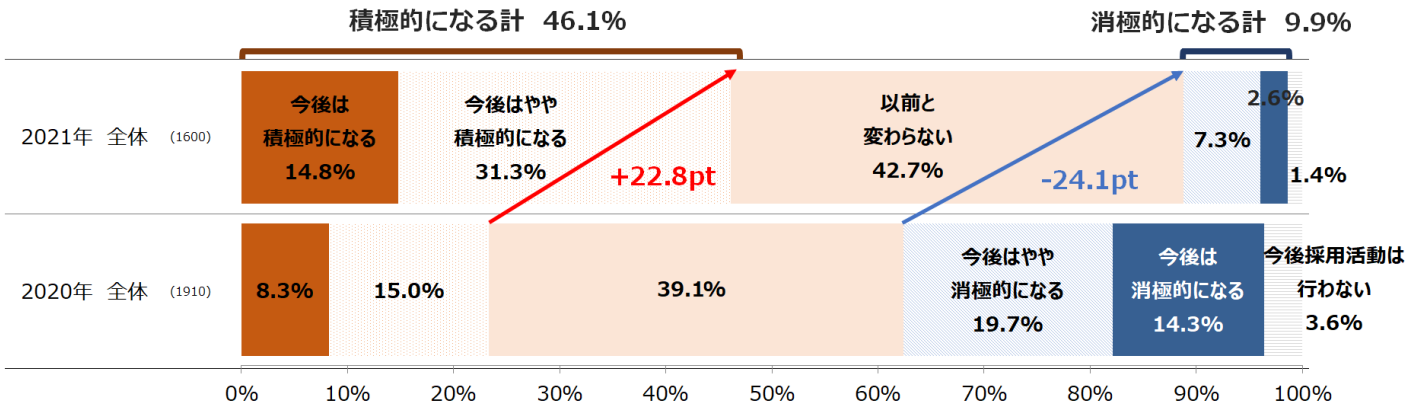
従業員規模別にみると、従業員規模の大きな企業ほど、男性育休の取得割合が高かった。また、人手不足感を感じている企業は男性育休の取得率が低い傾向にあった【図6】。

自社の男性育休の取得率理由を自由回答で聞いたところ、キーワードとして頻出したのは「人手不足感」「上司の理解」だった。

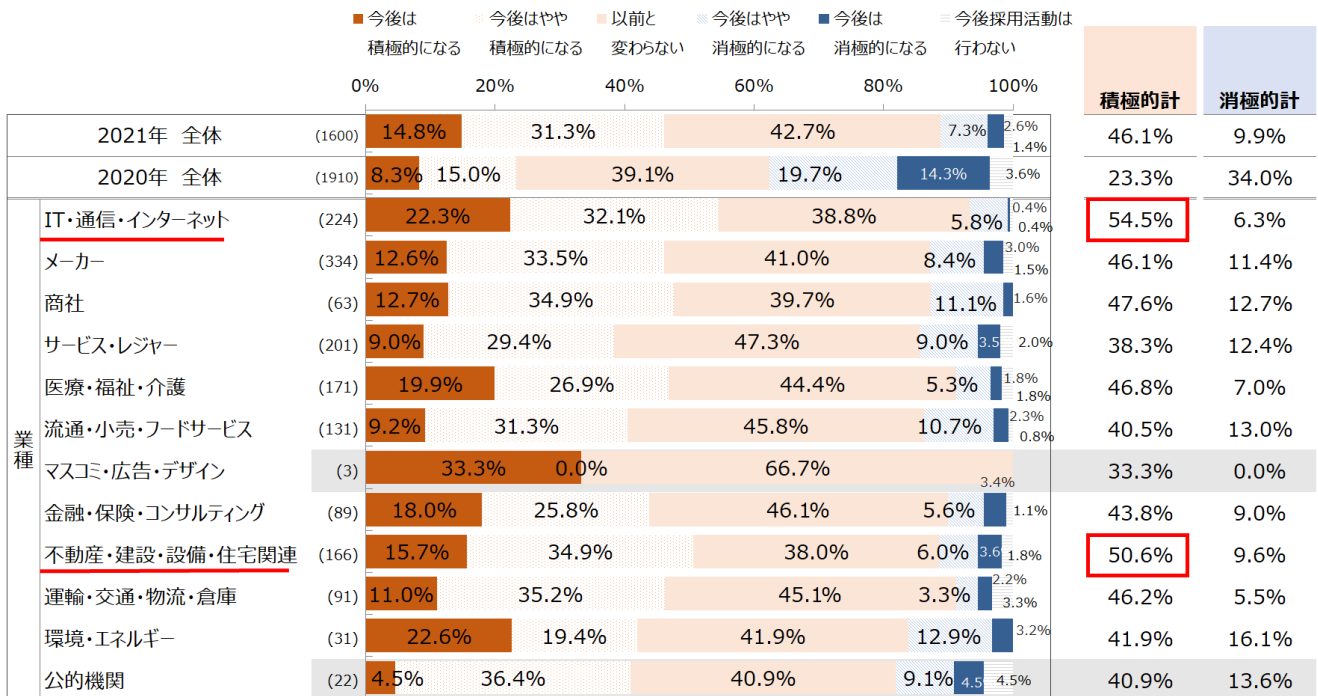
育休取得割合が高い企業は、「全社的に取得が推奨されている」「上司の理解がある」といった回答が多かったのに対し、取得率が低かった企業は「人手が足りない」「育休を申請できるような雰囲気ではない」が理由として多く挙げられていた。

男性育休取得率向上のためには、「人手不足感の解消」と「全社をあげた育休取得のサポート」が求められるようだ【図7】。

【図1】 今後の中途採用意向【前年比較】

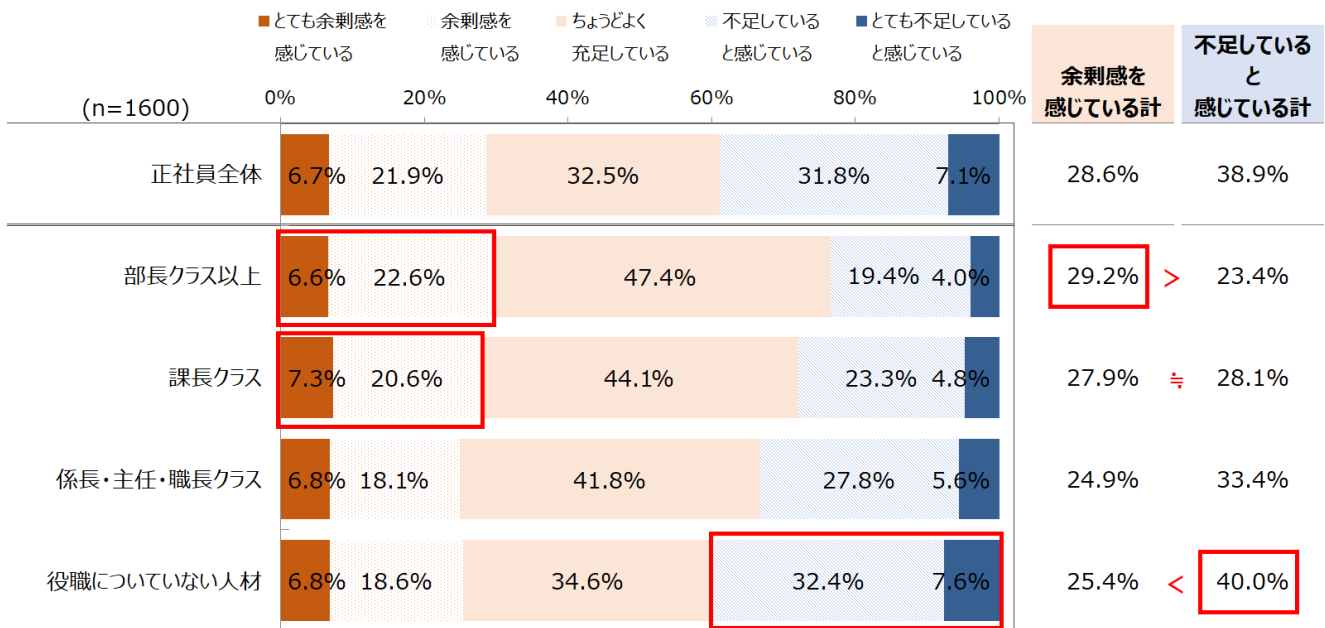


【図2】 今後の中途採用意向【業種別】

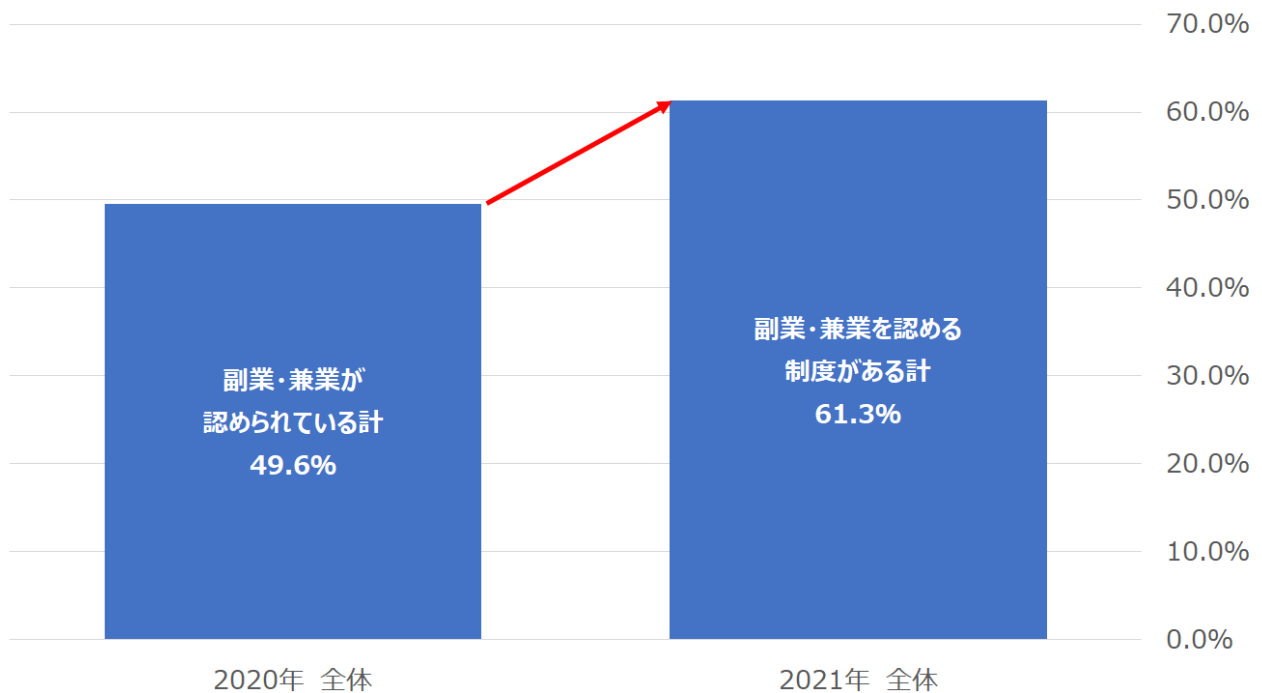


※サンプル数30以下は参考値

【図3】2021年1月～6月の社員過不足感【役職別】



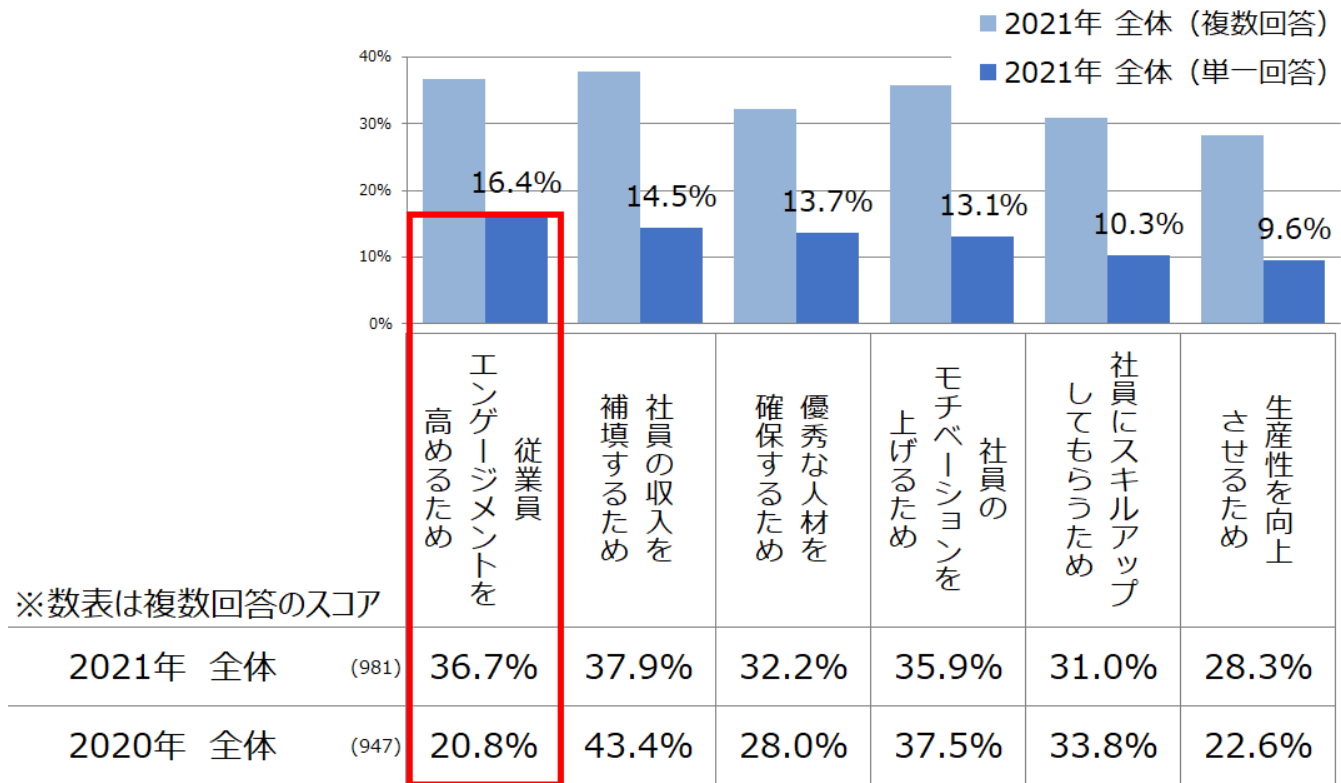
【図4】副業・兼業の導入状況【前年との比較】



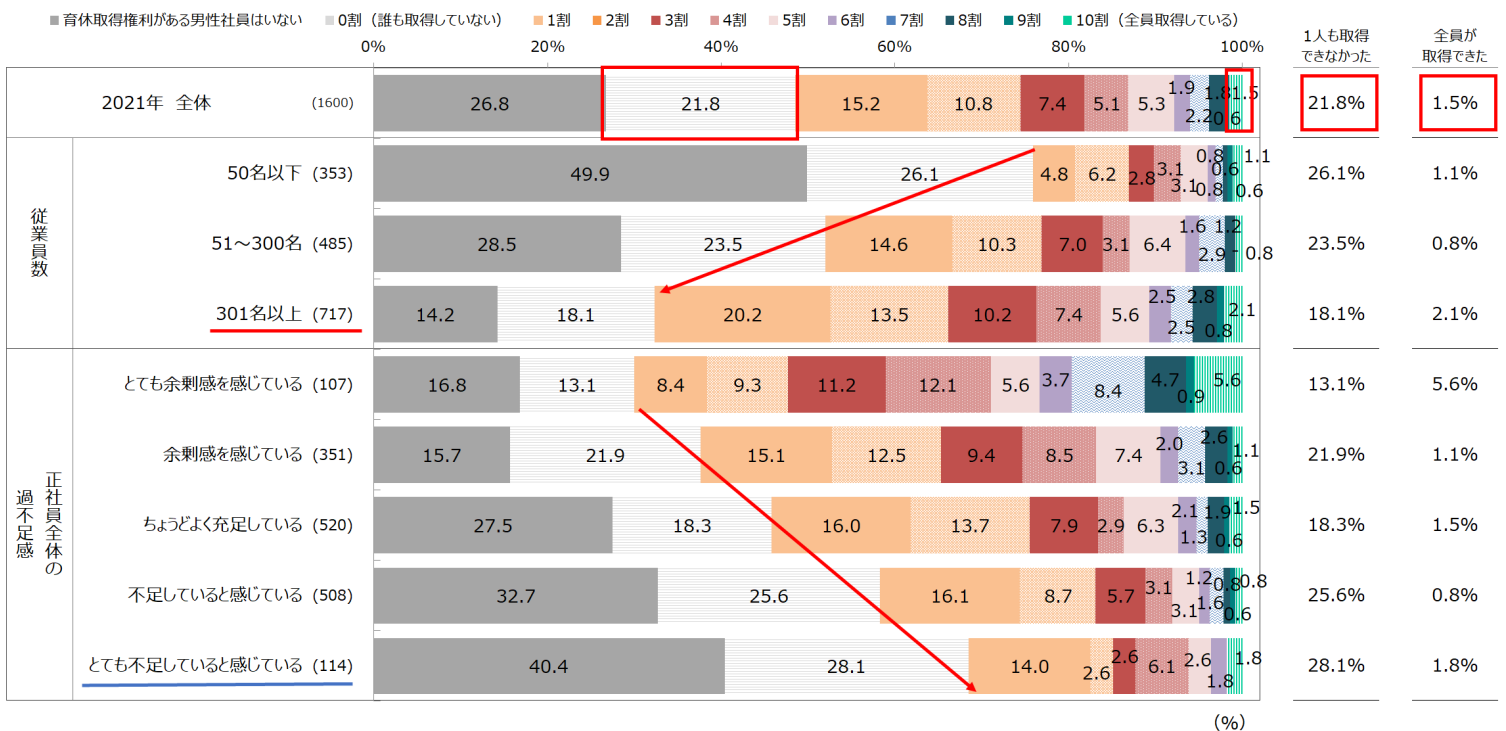
※「副業・兼業が認められている計」:
 「現在認められており、将来的にも拡充する予定」+
 「現在認められており、将来的には廃止する予定」+
 「現在一部認められているが、将来的には拡充する予定」+
 「現在一部認められているが、将来的には廃止する予定」

※「副業・兼業を認める制度がある計」:
 「制度があり、将来的にも拡充する予定」+
 「制度があり、現状維持の予定 制度があるが、将来的には廃止する予定」+
 「制度があり、現状維持の予定 制度があるが、将来的には廃止する予定」+
 「現在一部の従業員が利用できる制度があり、将来的には拡充する予定」+
 「現在一部の従業員が利用できる制度があり、現状維持の予定」+
 「現在一部の従業員が利用できる制度があるが、将来的には廃止する予定」

【図5】 副業・兼業の導入理由（上位抜粋）



【図6】 2020年7月~2021年6月の男性従業員の育休取得割合



【図 7】 自社の男性育休取得率の回答理由

男性育休取得率	正社員全体の過不足感	従業員規模	業種	自由回答部分記載
10割 (全員取得)	不足	51~300名	サービス	積極的に上層部より促される。とりやすい環境である。
10割 (全員取得)	余剰	51~300名	生活関連	上層部が先に育休を取得したので、その後が取得しやすくなっている。
10割 (全員取得)	ちょうどよく充足	301名以上	機械・電気・電子	会社が推奨しているから。
8割	余剰	301名以上	サービス	育休を取得すると評価が上がるから。
8割	ちょうどよく充足	301名以上	運輸・交通・物流・倉庫	男性も育休をとるようという呼びかけが女性管理職からも促されており、ほとんどの場合がスムーズに休暇を取得できている。
5割	ちょうどよく充足	301名以上	流通・小売	基本的に休むことができるが雰囲気になかなか休むことができない。
4割	不足	301名以上	IT・通信・インターネット	人手不足で休暇を与えられない。
1割	不足	51~300名	環境・エネルギー	会社としては容認しているが、キャリアの、障害、評価・賞与の減額と障壁は未だあり取得に躊躇する従業員がいる。部門によっては上司の理解を得にくい可能性もある。
0割 (誰も取得できていない)	不足	51~300名	商社	人手不足で現実的に取得が難しい。
0割 (誰も取得できていない)	不足	51~300名	生活関連	男性従業員からの申し出がにくい雰囲気にある。人事からも推奨しづらく、所属長は忙しくそこまで手が回らないような状況。
0割 (誰も取得できていない)	余剰	50名以下	素材メーカー	上層部は男性が育休を取得することに理解がなく、制度があっても使いづらい。同僚の中でも同じ状況で使えなかった人は、不公平感を感じて反対する雰囲気がある。

【調査概要】「中途採用実態調査（2021年）」

- 調査期間／2021年7月9日（金）～7月14日（水）
- 調査方法／インターネット調査
- 調査対象／2021年1～7月に中途採用業務を担当し、募集活動をしており、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／1,600件
- ※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。
- ※n=30以下は参考値としております。

※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