

91%の企業が、直近1年以内に 中途採用を実施したと回答。

各社「応募数」「面接設定数」「選考辞退数」に課題感。 —人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイトを利用している対象に「中途採用の採用基準」についてアンケート調査を行ないました。

■ 調査結果概要

2015年7月度の有効求人倍率は1.21倍とバブル期の水準が1年以上継続。企業は積極的に中途採用を行なっているものの採用難な状況となっています。そこで、各社の中途採用の実施状況や採用基準について伺いました。

- ★ **91%の企業が直近1年以内に中途採用を実施。**
2012年に比べ、中途採用を実施したと回答した企業は11ポイント増加。
多くの企業が応募数、面接設定数、選考辞退数に課題感。
- ★ **1年以内に中途採用実施した企業のうち、3割が採用基準を変更したと回答。**
採用難易度の高まりから、「能力」や「必要スキルの経験年数」を緩和する傾向。

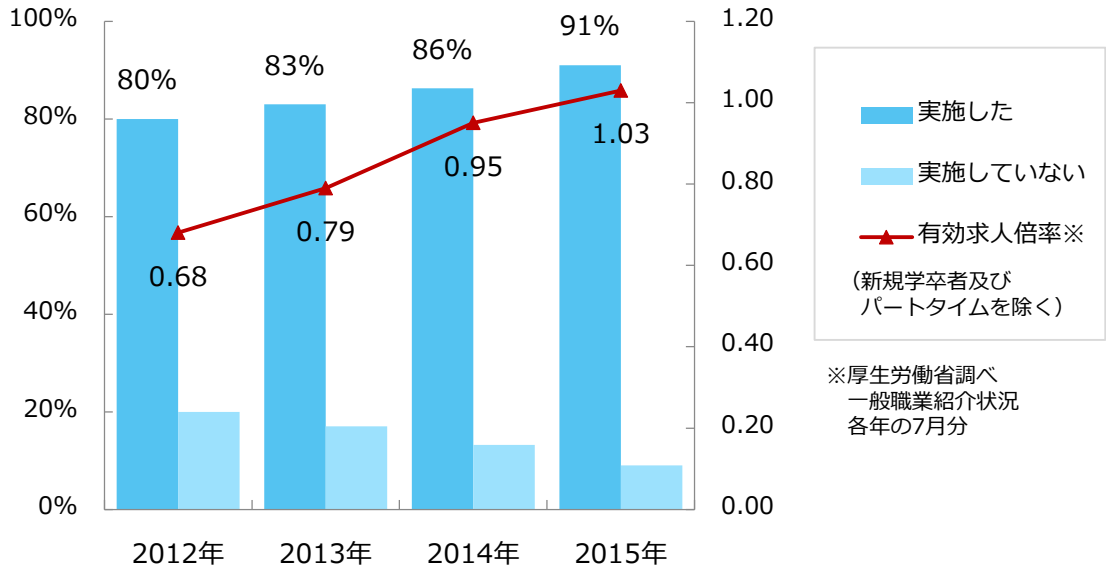
■ 調査結果詳細

1：91%の企業が直近1年以内に中途採用を実施。
2012年に比べ、中途採用を実施したと回答した企業が11ポイント増加。
各社「応募数」「面接設定数」「選考辞退数」に課題感。（図1、図2）

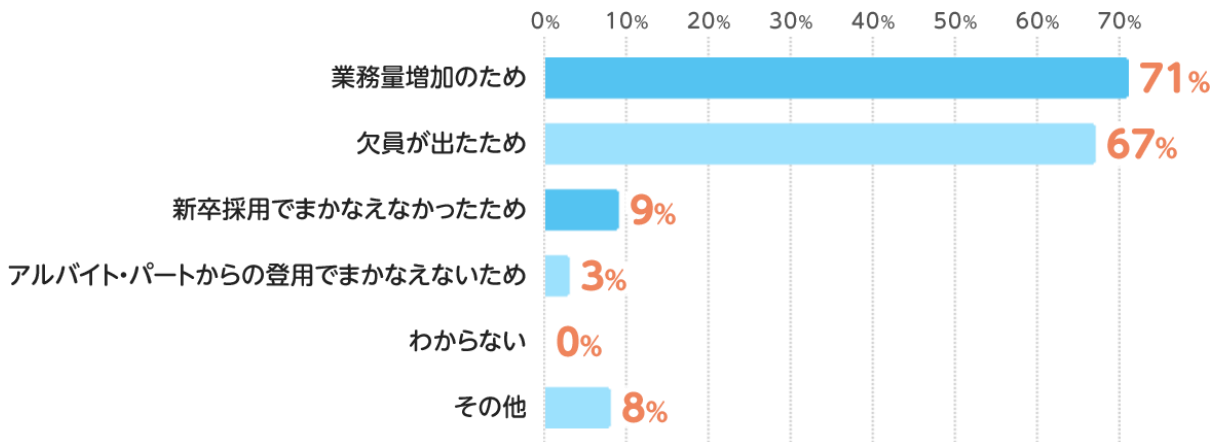
直近1年以内に中途採用（正社員）を実施した企業は、全体の91%となりました。2012年に実施をした同調査（80%）から、11ポイント増加しており中途採用が年々活性化していることが分かります。採用理由の上位に挙げられたのは「業務量増加のため」（71%）、「欠員が出たため」（67%）でした。

また、採用を実施している企業に「応募者の数」、「面接設定数」、「選考辞退数」について2014年との変化を伺ったところ、「昨年よりも悪くなった」が「昨年よりも良くなった」を上回る結果に。採用難易度がさらに上昇していることに、各社頭を悩ませていることが伺えます。

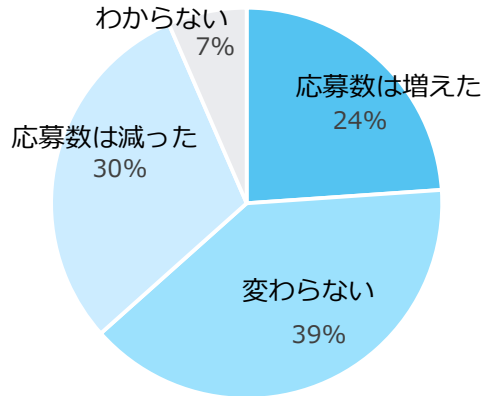
【図1】直近1年間（2014年6月～現在）で中途採用（正社員募集）を実施しましたか？
※4カ年比較



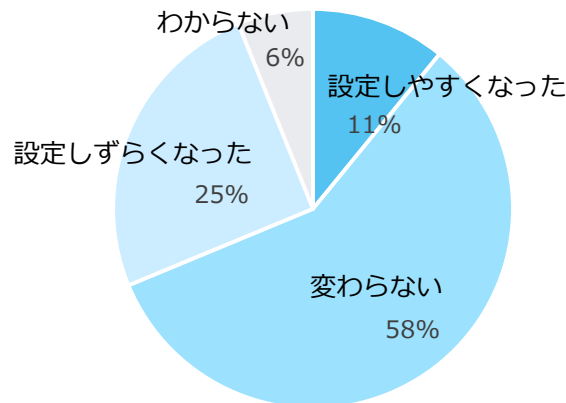
【図2】（図1で中途採用を実施したと回答した企業）
中途採用（正社員募集）を実施した理由は何ですか？※複数回答可



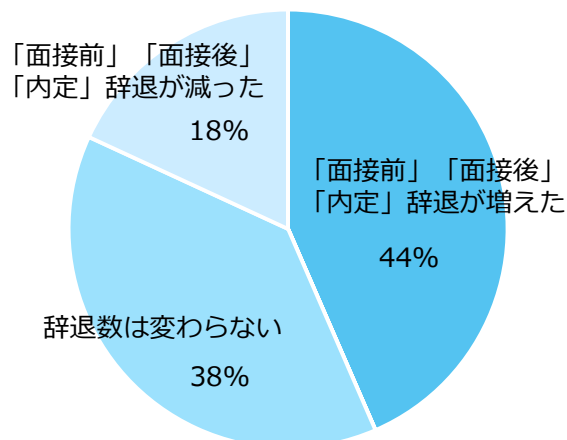
【図3】（図1で中途採用を実施したと回答した企業）
応募数について、直近1年の採用ではそれ以前と比較して変化はありましたか？



【図4】（図1で中途採用を実施したと回答した企業）
面接設定について、直近1年の採用ではそれ以前と比較して変化はありましたか？



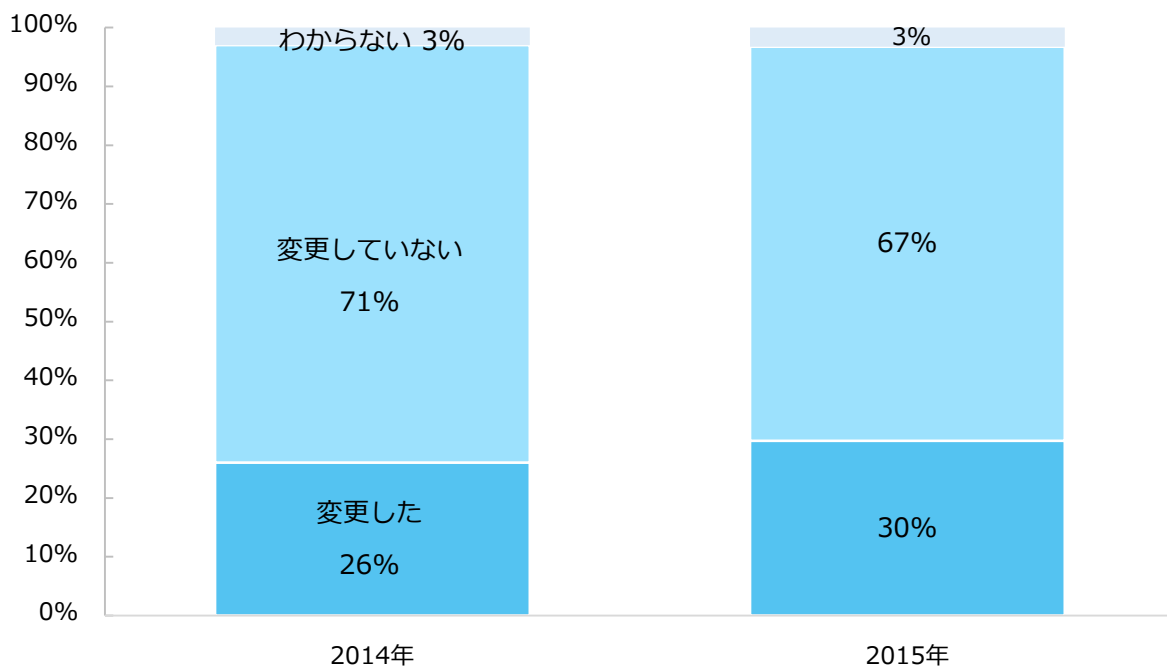
【図5】（図1で中途採用を実施したと回答した企業）
内定辞退について、直近1年の採用ではそれ以前と比較して変化はありましたか？



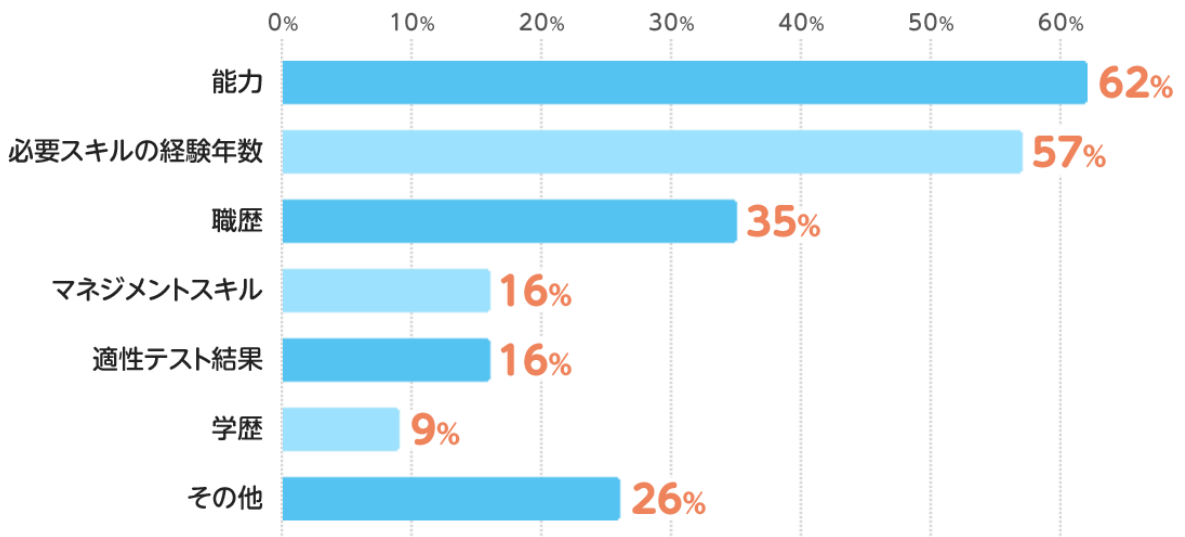
**2：中途採用実施企業のうち、3割の企業が採用基準を変更したと回答。
採用難易度の高まりから、「能力」や「必要スキルの経験年数」を緩和する傾向。
(図6・図7)**

中途採用を実施したと回答した企業に「過去と比較して採用基準を変更したか」伺ったところ、「変更した」（2015年：30%、2014年：27%）と回答した企業は昨年より増加しています。また、採用基準を「変更した」と回答した企業に、具体的な変更点を伺ったところ、上位に挙げられたのは「能力」（62%）、「必要スキルの経験年数」（57%）でした。『多様な人材を採用するため』、『経験者採用に苦戦したため若手にシフト』、『他業界出身者への門戸開放』などのコメントからも分かるように、採用難易度が高くなっていることから各社が採用基準を緩和した上で採用に取り組んでいることが分かります。

**【図6】（図1で中途採用を実施したと回答した企業）
直近1年間の採用では、過去と比較して採用基準を変更されましたか？**



【図7】（図6で「変更した」と回答された企業）
具体的に、どのような採用基準を変更されたのですか？※複数回答可



能力と回答した企業

- 採用数が確保できないため未経験採用にシフト。（IT関連）
- 今までと同じクオリティの方を採用しようとするのは困難になってしまった為、求める能力を下げることになりました。（メーカー）
- 応募者が減少。採用者数を確保するために採用基準を変更。（サービス関連）
- 業界全体で、経験者が圧倒的に不足。経験者だけ追いかけても充足できないため、工学系（素養あり）であれば未経験も採用対象に追加。あとは社内で育成していく覚悟をした。（メーカー）

必要スキルの経験年数と回答した企業

- 過去の経験よりも将来の伸びを重視するようになりました。（旅行関連）
- 技術職の募集についてはある程度の技術的能力を必須としており課題提出を義務づけていたが、非常に集まりが悪かったため一度基準を下げてみようとなった。応募数は増加し、入社に至った人材もそれほど悪くないため今後も継続していく予定。（メーカー）
- まずは応募者に会うことから始めている。（サービス関連）
- スキルよりも人間性を重視するようになった。（商社）

人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向が知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービスです。業界最大級の約7万人（2014年3月時点）の会員が利用。調査データや最新の求人動向、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供しています。

<http://partners.en-japan.com/>

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）利用企業のうち304社
- 調査期間：2015年7月15日～2015年8月18日

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com