

2018年12月13日

株式会社リクルートキャリア

## 2019年は7割の企業が新たな人事施策を検討 テレワーク、兼業・副業、地域限定職が上位に 企業人事600人に聞いた、2019年度中途採用の計画

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林 大三）は、中途採用を実施している人事担当者に対してアンケートを実施し、628人から回答を得ました。このたび「2019年度中途採用の計画」について調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

### 調査結果トピックス

- 中途採用を「増やす」企業は3割以上
- 新たな人事施策を検討している企業は7割
- 新たに検討している人事施策の上位は「テレワーク」「兼業・副業の容認」「地域限定社員の導入」
- 新たに活用を検討している採用手法の上位は、「オンライン説明会・面接」「AI選考」で、テクノロジー活用に積極的

### 解説

#### 2019年、企業は求職者の多様な働き方に寄り添った施策に意欲

2019年度に中途採用人数を増やす計画の企業は3割を超えました。売り手市場の採用環境の中、新たな人事施策の実施に意欲のある企業は7割以上。「テレワーク」「兼業・副業」「地域限定社員」といった項目が上位に並び、多様な働き方・ライフステージに寄り添った人事改革を進めようとする企業の意図が見てとれます。個人の働き方が多様化する中、企業本位・仕事中心の考えで採用を行ってはいは求職者を惹きつけ、活躍・定着しつづけてもらうことは困難です。入社後の仕事と生活スタイルとの適合を見据え、転職者が能力を発揮できる環境を整えることがより求められます。

また、「オンライン説明会・面接」「AI選考」等、テクノロジーを活用した採用手法に意欲を見せる企業も多い結果となりました。企業・求職者双方の負担を減らし、効率的かつ密度の濃いすり合わせが期待されます。



リクナビNEXT編集長  
藤井 薫（ふじい・かおる）

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ  
TEL：03-3211-7117 MAIL：kouho@waku-2.com

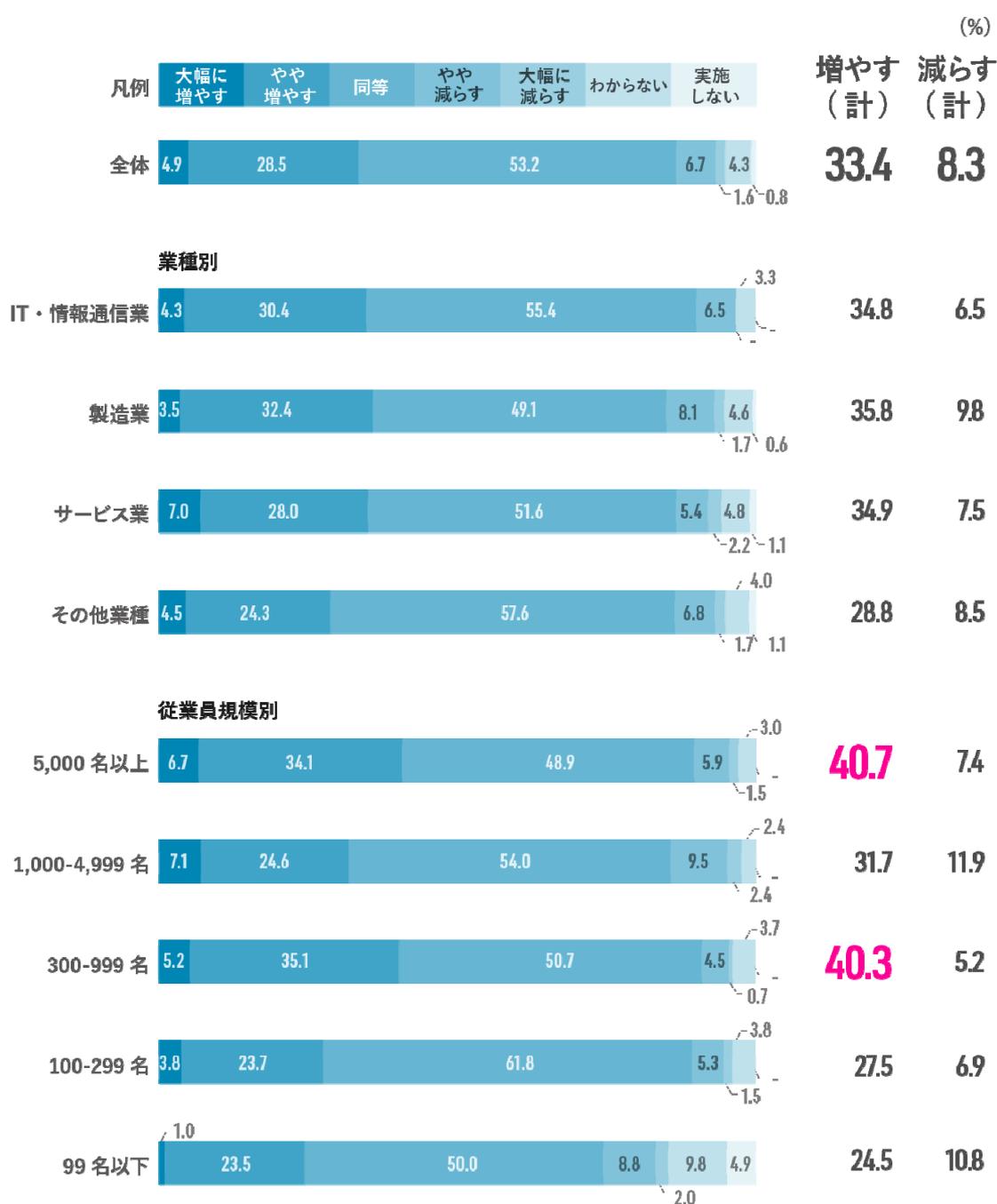
## 2019年度の中途採用人数の計画

### 2019年度、中途採用を「増やす」企業は3割以上

「2019年度の中途採用人数の計画」については、33.4%の企業が採用人数を増やすと回答しました。規模別に見ると、5,000人以上の企業の40.7%、300～999名の企業の40.3%が増やすと回答しています。

※%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が表示の数値と一致しない場合があります

図1 | 2018年度と比較した、2019年度の中途採用（2019年4月～2020年3月の入社）計画について教えてください（SA）n=628



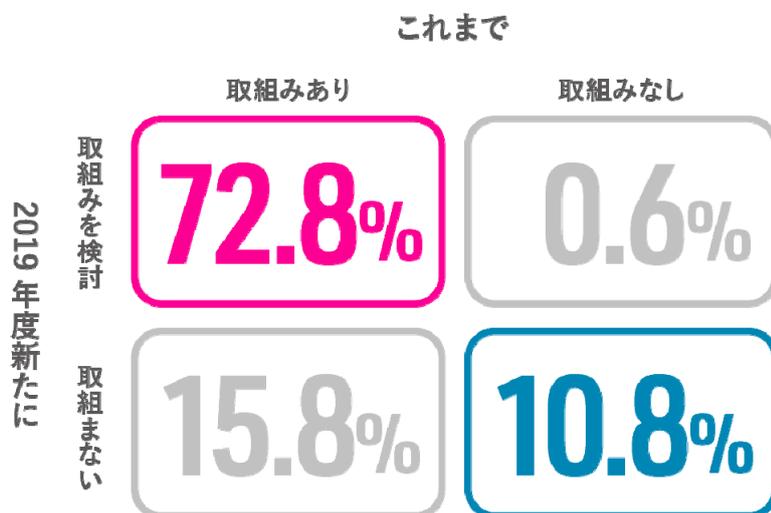
## 2019年度、7割の企業が新たな人事施策に意欲

7割以上（72.8%+0.6%）の企業が、中途採用の成功に向けて「2019年度に新たな取組みを検討している」という結果となりました。一方で、10.8%の企業は「取組みを実施したことがなく、2019年度以降も取組まない」という結果となりました。

※%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が表示の数値と一致しない場合があります

図2 | 中途採用の成功を目的として行った取組みについて教えてください。n=628

「人事施策」の実施・検討状況



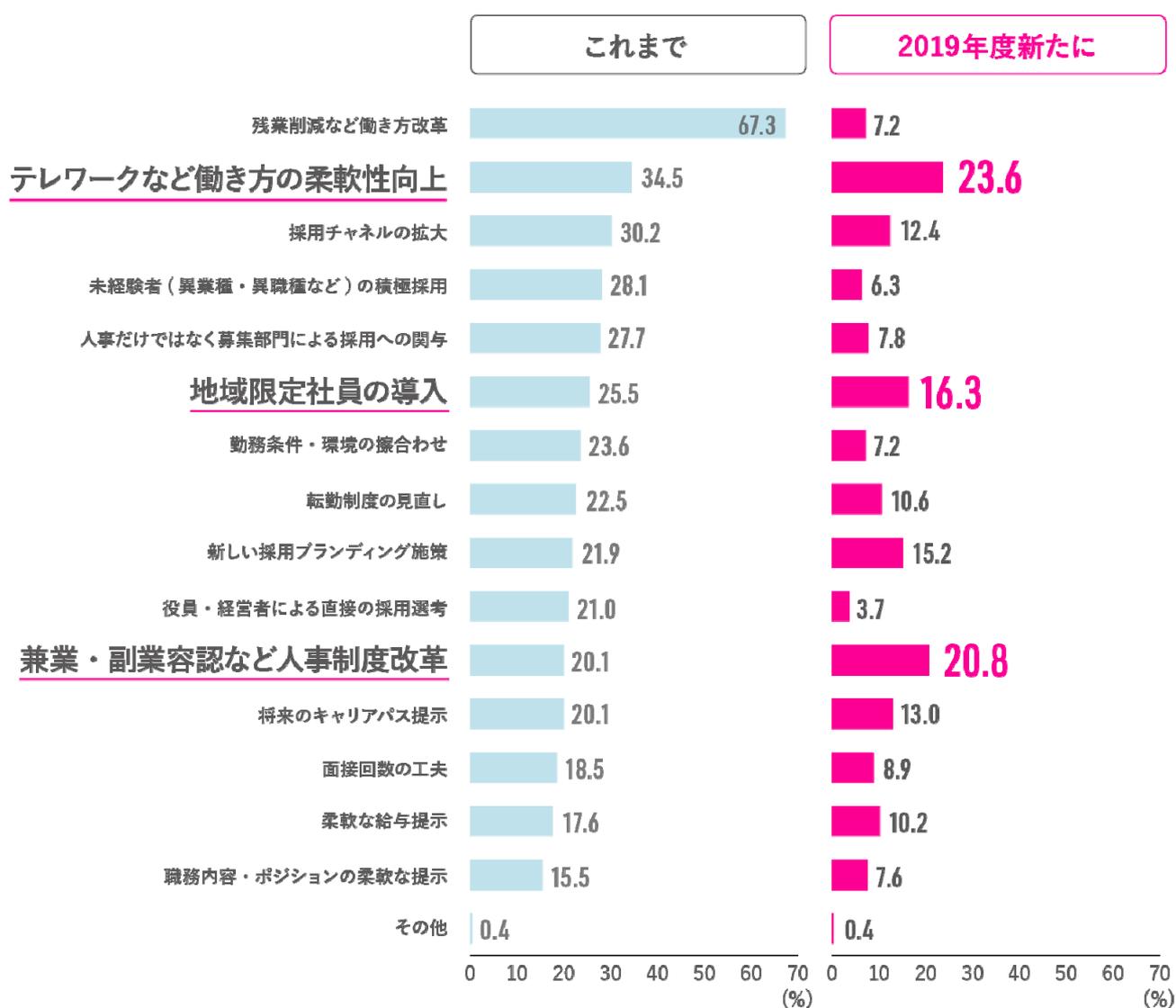
## 2019年度、「テレワーク」や「兼業・副業の容認」等の柔軟な働き方を推進する企業が増加

新たに取り組みを検討している人事施策は、「テレワークなど働き方の柔軟性向上」(23.6%)、「兼業・副業容認など人事制度改革」(20.8%)、「地域限定社員の導入」(16.3%)が多い結果となりました。

図3・4 | 中途採用の成功を目的として行った取組みについて教えてください。

図3 | 過去1度でも取組んだことがあるもの (MA) n=556

図4 | 2019年度以降新たに開始を検討したい取組み (3つまで) n=461



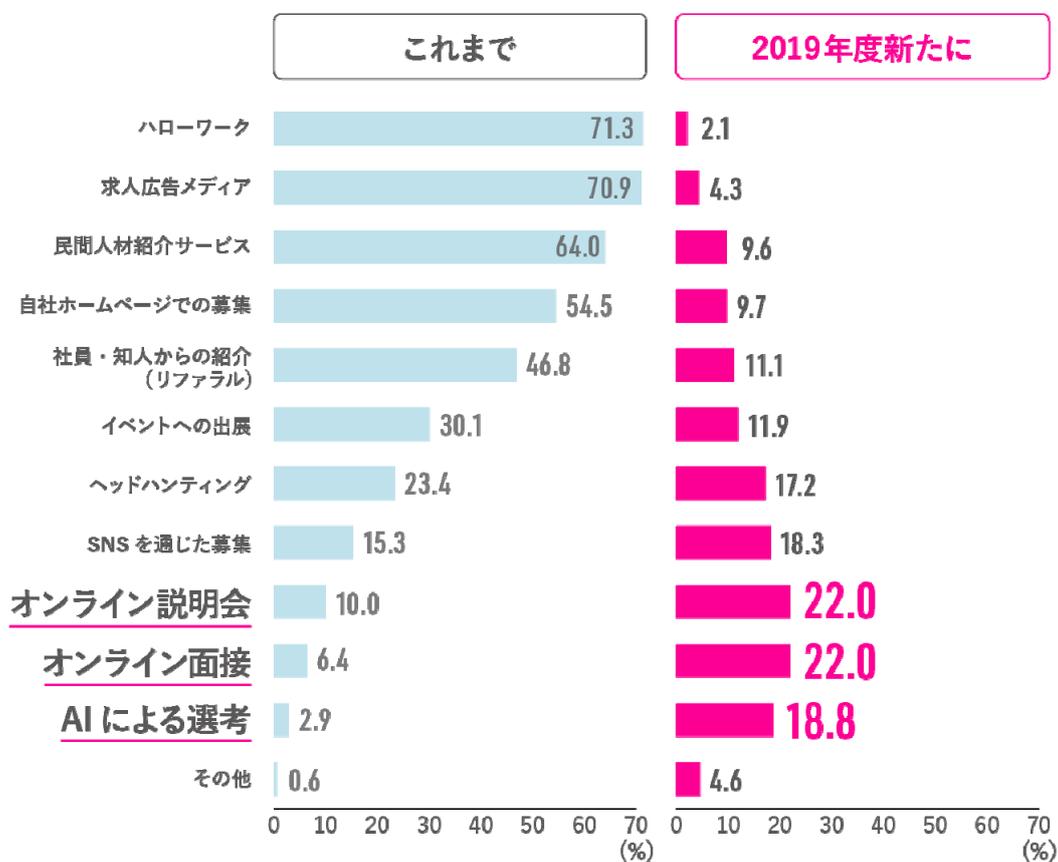
## 2019年度、「オンライン説明会・面接」「AI選考」等、テクノロジー積極活用に意欲

新たに活用を検討している手法では、「オンライン説明会」（22.0%）や「オンライン面接」（22.0%）、「AIによる選考」（18.8%）が上位となり、テクノロジーを活用した採用手法に取り組むとした企業が多い結果となりました。

図5・6 | 中途採用の手法について教えてください n=628

図5 | 過去1度でも活用したことがある手法 (MA)

図6 | 2019年度以降、新たに活用を検討したいサービス・手法 (3つまで)



## 調査概要

実施期間 | 2018年9月21日（金）～ 2018年9月30日（日）

調査対象 | 企業の採用戦略策定に関与している方

回答数 | 対象者739名のうち、中途採用を実施していると回答した628名

調査方式 | インターネット調査（調査協力：株式会社マクロミル）

## 回答者の属性

(人)

	全体	5,000名以上	1,000-4,999名	300-999名	100-299名	99名以下
全体	628	135	126	134	131	102
製造業	173	40	39	37	38	19
IT・情報通信業	92	12	13	22	19	26
サービス業	186	42	38	39	39	28
その他業種	177	41	36	36	35	29

## 調査結果の注意点

%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、単一回答の合計値が100%に一致しない場合があります。

## データ集

図1 | 2018年度と比較した、2019年度の中途採用（2019年4月～2020年3月の入社）計画について教えてください（SA） n=628

(%)

		全体	大幅に増やす	やや増やす	同等	やや減らす	大幅に減らす	わからない	実施しない	大幅に増やす/やや増やす計	やや減らす/大幅に減らす計
n=628											
	全体	100.0	4.9	28.5	53.2	6.7	1.6	4.3	0.8	33.4	8.3
業種別	IT・情報通信業	100.0	4.3	30.4	55.4	6.5	0.0	3.3	0.0	34.8	6.5
	製造業	100.0	3.5	32.4	49.1	8.1	1.7	4.6	0.6	35.8	9.8
	サービス業	100.0	7.0	28.0	51.6	5.4	2.2	4.8	1.1	34.9	7.5
	その他業種	100.0	4.5	24.3	57.6	6.8	1.7	4.0	1.1	28.8	8.5
従業員規模別	5,000名以上	100.0	6.7	34.1	48.9	5.9	1.5	3.0	0.0	40.7	7.4
	1,000-4,999名	100.0	7.1	24.6	54.0	9.5	2.4	2.4	0.0	31.7	11.9
	300-999名	100.0	5.2	35.1	50.7	4.5	0.7	3.7	0.0	40.3	5.2
	100-299名	100.0	3.8	23.7	61.8	5.3	1.5	3.8	0.0	27.5	6.9
	99名以下	100.0	1.0	23.5	50.0	8.8	2.0	9.8	4.9	24.5	10.8

## データ集

図2 | 中途採用の成功を目的として行った取組みについて教えてください。

「人事施策」の実施・検討状況

		(%)			
		n=628	2019年度新たに		
			全体	取組みを検討	取組まない
これまで	全体		100.0	73.4	26.6
	取組みあり		88.5	72.8	15.8
	取組みなし		11.5	0.6	10.8

図3 | 中途採用の成功を目的として行った取組みについて教えてください。

過去1度でも取組んだことがあるもの (MA)

	(%)
n=556	
全体	100.0
残業削減など働き方改革	67.3
テレワークなど働き方の柔軟性向上	34.5
採用チャネルの拡大	30.2
未経験者（異業種・異職種など）の積極採用	28.1
人事だけではなく、募集部門による採用への関与	27.7
地域限定社員の導入	25.5
勤務条件・環境の擦合わせ	23.6
転勤制度の見直し	22.5
新しい採用ブランディング施策	21.9
役員・経営者による直接の採用選考	21.0
兼業・副業容認など人事制度改革	20.1
将来のキャリアパス提示	20.1
面接回数の工夫	18.5
柔軟な給与提示	17.6
職務内容・ポジションの柔軟な提示	15.5
その他	0.4

## データ集

図4 | 中途採用の成功を目的として行った取組みについて教えてください。

2019年度以降新たに開始を検討したい取組み（3つまで）

n=461	(%)
全体	100.0
残業削減など働き方改革	7.2
テレワークなど働き方の柔軟性向上	23.6
採用チャネルの拡大	12.4
未経験者（異業種・異職種など）の積極採用	6.3
人事だけではなく、募集部門による採用への関与	7.8
地域限定社員の導入	16.3
勤務条件・環境の擦合わせ	7.2
転勤制度の見直し	10.6
新しい採用ブランディング施策	15.2
役員・経営者による直接の採用選考	3.7
兼業・副業容認など人事制度改革	20.8
将来のキャリアパス提示	13.0
面接回数の工夫	8.9
柔軟な給与提示	10.2
職務内容・ポジションの柔軟な提示	7.6
その他	0.4

参考 | 中途採用の成功を目的として行った取組みについて教えてください。

過去1度でも取り組んだことがあるものの中で、2018年度（2018年4月～2019年3月）から開始した割合が50.0%以上もの（開始予定含む）（MA）

n=556	(%)
テレワークなど働き方の柔軟性向上	63.5
兼業・副業容認など人事制度改革	59.8
採用チャネルの拡大	56.5
残業削減など働き方改革	55.9
転勤制度の見直し	51.2
地域限定社員の導入	50.0

## データ集

図5 | 中途採用の手法について教えてください。

貴社で過去1度でも活用したことがある手法（MA）

n=628	(%)
全体	100.0
ハローワーク	71.3
求人広告メディア	70.9
民間人材紹介サービス	64.0
自社ホームページでの募集	54.5
社員・知人からの紹介（リファラル）	46.8
イベントへの出展	30.1
ヘッドハンティング	23.4
SNSを通じた募集	15.3
オンライン説明会	10.0
オンライン面接	6.4
AIによる選考	2.9
その他	0.6

図6 | 中途採用の手法について教えてください。

2019年度以降、新たに活用を検討したいサービス・手法（3つまで）

n=628	(%)
全体	100.0
ハローワーク	2.1
求人広告メディア	4.3
民間人材紹介サービス	9.6
自社ホームページでの募集	9.7
社員・知人からの紹介（リファラル）	11.1
イベントへの出展	11.9
ヘッドハンティング	17.2
SNSを通じた募集	18.3
オンライン説明会	22.0
オンライン面接	22.0
AIによる選考	18.8
その他	4.6