

2019.2.5

中途採用実態調査 (2018年上半期実績、2019年度見通し)

株式会社リクルート(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:北村吉弘)の人と組織に関する研究機関・リクルートワークス研究所では、民間企業における2018年度上半期中途採用実績、2019年度の中途採用の見通しに関する調査を行い、4,691社(回収率65.3%)より回答が得られましたので、ご報告いたします。

2019年度の中途採用は大企業を中心に一層増加の見通し

2018年度上半期中途採用実績において、40代を採用する企業が増加 ——転職年齢の上限が上昇傾向にあり

【2019年度の中途採用見通し(正規社員)】

□2019年度の中途採用の見通しについては、「増える」(19.8%)が「減る」(4.9%)を大きく上回った。従業員規模別に見ると、従業員規模5000人以上において「増える」が24.6%と高い水準になっている。業種別に見ると、「増える」が「減る」を大きく上回っているのは、飲食店・宿泊業(+26.9%ポイント)、情報通信業(+23.7%ポイント)、小売業(+21.5%ポイント)、など、人手不足が目立つ業種となった。

【2018年度上半期中途採用実績(正規社員)】

□2018年度上半期中途採用において、人員を確保できた企業は45.0%、確保できなかった企業は54.2%となっており、中途採用確保D.I.(「確保できた」-「確保できなかった」)は-9.2%ポイントとなっており、2期連続で0を下回り、過去最低となった。

□年齢層別の採用実施割合は、10代・20代(58.1%)、30代(66.8%)、40代(48.8%)と50歳未満の採用を、多くの企業が行っている。一方で、50代(22.9%)、60代・70代以上(5.9%)について採用している企業は限定的である。また前年と比較すると、40代・50代を採用する企業の割合が増加した。

□人員を確保できず未充足であった企業への影響は、「事業に深刻な影響が出ている」が6.2%、「事業に影響は出ているが、対処できている」が33.0%であり、事業に影響が出ていると回答した企業は、合わせて39.2%となっている。

□人員を確保できず未充足であった企業の取った対応は、「60歳以上の自社の社員の積極的な活用」(67.5%)が最も高く、「社員の労働時間の増加」(34.1%)が最も低い。

お問い合わせ先

株式会社リクルート リクルートワークス研究所 茂木 洋之・古屋 星斗
e-mail:works_1@r.recruit.co.jp <http://www.works-i.com/>

INDEX

調査概要	2
2019年度中途採用見通し(正規社員)	3~4
従業員規模別	3
業種別	4
2018年度上半期 中途採用における人員の確保(正規社員)	5
2018年度上半期 中途採用における人員の確保 経年比較	6
2018年度上半期 中途採用における採用年齢層	7~8
2018年度上半期 中途採用未充足による影響	9
2018年度上半期 中途採用未充足への対応	10
2018年度上半期 中途採用未充足への対応(業種別)	11

【調査概要】

調査目的:全国の民間企業を対象に、中途採用における求人動向を明らかにすること。

【2018年調査】

調査対象:従業員規模5人以上の全国の民間企業 7,179社

調査項目:2018年度上半期中途採用状況・2019年度の中途採用見通し

調査期間:2018年10月9日~11月13日

回収社数:4,691社(回収率65.3%)

ただし、2018年度上半期中途採用については、採用を実施した企業3,383社に限定して集計

回収方法:電話・FAXにて回収

《調査結果を見る際の注意点》

- ※%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合があります。
- ※業種別の表において、業種にその他の区分があるため、大分類の合計社数が回答社数と一致しません。
- ※ウェイトバック無しで集計しています。

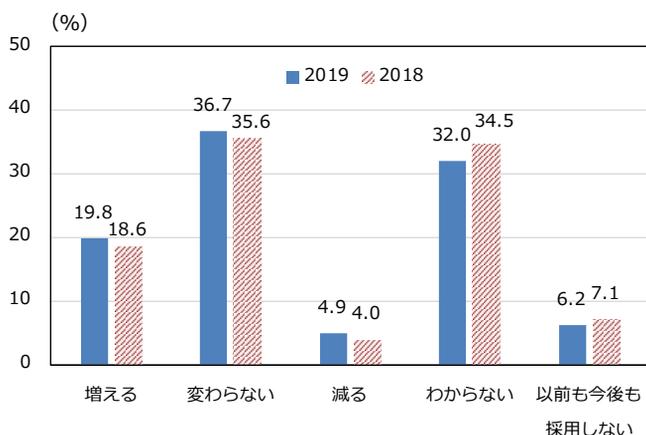
リクルートワークス研究所について

リクルートワークス研究所は、1999年1月に設立された、株式会社リクルートの中にある「人」と「組織」に関する研究機関。「人材マネジメント」や「労働市場」に関する情報発信・提言活動の推進を行う。

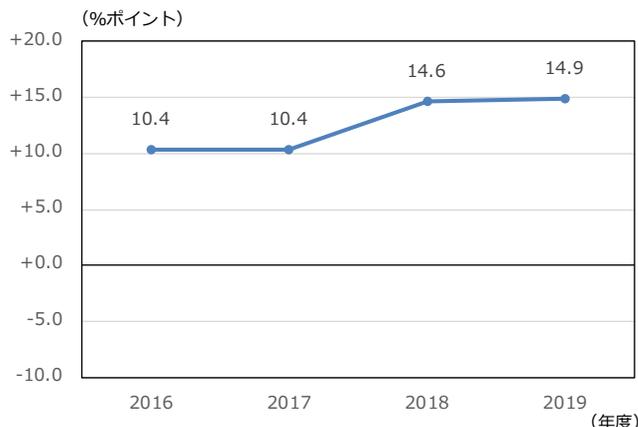
2019年度の中途採用見通し(正規社員)

- ・2019年度の中途採用の見通しについては、「増える」(19.8%)が「減る」(4.9%)を上回っている。「増えるー減る」のポイントは+14.9%ポイントと依然として高水準を維持。中途採用需要は前年に引き続き増加する。
- ・調査開始以来比較可能な2016年度からみると、4年連続で10%ポイントを上回っている。特に2018年度以降採用意欲が加速している。
- ・「わからない」と回答している企業は32.0%で、前年の34.5%と比較して2.5%ポイント低下した。一方で「減る」と回答した企業は0.9%ポイント増加。不透明感が増す中、採用姿勢が二極化している可能性がある。
- ・従業員規模別にみると、全ての従業員規模において「増える」が「減る」を上回っている。特に、従業員500人以上企業(「増える」ー「減る」の差が+20.0%ポイント)では、他の従業員規模と比べて、「増える」が「減る」を大きく上回っている。全体的に従業員規模が大きい企業の採用意欲が高い。

■2019年度の中途採用見通し



■中途採用見通しの「増えるー減る」の経年比較



■従業員規模別 2019年度の中途採用見通し

	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	増えるー減る (%ポイント)
全体	4691	19.8%	36.7%	4.9%	32.0%	6.2%	0.3%	+14.9
1000人未満	3475	18.8%	36.9%	4.9%	32.4%	6.9%	0.1%	+13.9
5~99人	999	16.8%	33.8%	3.3%	36.3%	9.7%	0.0%	+13.5
100~299人	1153	18.9%	37.2%	5.2%	33.1%	5.6%	0.0%	+13.7
300~999人	1323	20.1%	39.1%	5.7%	28.9%	6.0%	0.2%	+14.4
1000人以上	1216	22.9%	36.1%	5.0%	30.8%	4.2%	0.9%	+17.9
1000~1999人	528	23.1%	38.3%	4.2%	29.5%	4.5%	0.4%	+18.9
2000~4999人	408	21.6%	36.5%	6.4%	29.4%	5.1%	1.0%	+15.2
5000人以上	280	24.6%	31.4%	4.6%	35.4%	2.1%	1.8%	+20.0

<参考>従業員規模別 2018年度の中途採用見通し

	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	増えるー減る (%ポイント)
1000人未満	3425	18.1%	35.4%	4.3%	34.5%	7.7%	0.0%	+13.8
1000人以上	1244	20.1%	36.2%	3.4%	34.3%	5.5%	0.6%	+16.7

2019年度の中途採用見通し(正規社員)(業種別)

・業種別で見ると、全ての業種において「増える」が「減る」を上回っている。ただし金融業において、「増えるー減る」のポイント差が+5.4%ポイントと他の業種よりも低く、また「わからない」と回答した企業が多い。業務効率化や金融政策の不確実性のため、一部の職種を除き採用を手控える傾向が伺える。

・「増える」が「減る」を大きく上回っているのは、飲食店・宿泊業(+26.9%ポイント)、情報通信業(+23.7%ポイント)、小売業(+21.5%ポイント)、運輸業(+21.3%ポイント)などであり、人手不足が目立つ業種となっている。

・前年と比較すると、建設業の伸びがやや減速しており(-3.2%ポイント)、中途採用需要はピークを迎えた可能性もある。また製造業が「減る」と回答した企業が9.5%と高い。内訳をみると、「減る」と回答した企業は自動車・鉄道・航空機等製造・同部品製造が12.5%、半導体・電子・電気部品が12.3%と高く、米中貿易戦争などの影響が反映されている。

■業種別 2019年度の中途採用見通し

(ポイント)

	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	増える ー減る
建設業	338	18.6%	45.6%	2.4%	27.2%	5.9%	0.3%	+16.2
製造業	1568	19.1%	36.4%	7.2%	32.4%	4.7%	0.3%	+11.9
流通業	876	22.0%	34.5%	3.8%	33.0%	6.7%	0.0%	+18.2
金融業	277	8.3%	30.3%	2.9%	47.7%	10.5%	0.4%	+5.4
サービス・情報業	1591	21.7%	37.6%	4.1%	29.4%	6.7%	0.5%	+17.6

(ポイント)

	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	増える ー減る
全体	4691	19.8%	36.7%	4.9%	32.0%	6.2%	0.3%	+14.9
建設業	338	18.6%	45.6%	2.4%	27.2%	5.9%	0.3%	+16.2
製造業(機械以外)	902	18.3%	34.8%	5.5%	35.8%	5.2%	0.3%	+12.8
機械器具製造業	666	20.3%	38.4%	9.5%	27.8%	3.9%	0.2%	+10.8
※電気・ガス・熱供給・水道業	41	9.8%	24.4%	0.0%	46.3%	19.5%	0.0%	+9.8
情報通信業	330	27.3%	35.5%	3.6%	27.6%	5.8%	0.3%	+23.7
運輸業	278	26.3%	35.3%	5.0%	27.3%	5.4%	0.7%	+21.3
卸売業	444	18.9%	33.3%	3.8%	38.3%	5.6%	0.0%	+15.1
小売業	432	25.2%	35.6%	3.7%	27.5%	7.9%	0.0%	+21.5
不動産業	92	13.0%	40.2%	3.3%	30.4%	9.8%	3.3%	+9.7
飲食店・宿泊業	175	30.3%	36.0%	3.4%	25.7%	4.0%	0.6%	+26.9
医療・福祉	227	16.7%	49.3%	5.7%	24.2%	4.0%	0.0%	+11.0
教育・学習支援業	82	11.0%	26.8%	6.1%	41.5%	14.6%	0.0%	+4.9
サービス業(他に分類されないもの)	366	18.0%	38.3%	3.6%	32.5%	7.4%	0.3%	+14.4

注)※が付いているものは、回答社数が少ないため、参考データとして掲載

注)「その他」業種以外について掲載

<参考>業種別 2018年度の中途採用見通し

(ポイント)

	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	増える ー減る
建設業	371	21.3%	43.1%	1.9%	27.8%	5.9%	0.0%	+19.4
製造業	1592	17.7%	34.3%	5.8%	37.5%	4.6%	0.1%	+11.9
流通業	858	18.5%	33.6%	3.4%	35.9%	8.6%	0.0%	+15.1
金融業	308	6.5%	28.9%	2.3%	44.2%	18.2%	0.0%	+4.2
サービス・情報業	1518	21.5%	37.6%	3.5%	30.3%	6.7%	0.4%	+18.0

2018年度上半期 中途採用における人員の確保(正規社員)

・2018年度上半期中途採用において、人員を確保できた企業は45.0%、確保できなかった企業は54.2%となっており、中途採用確保D.I.(「確保できた」-「確保できなかった」)は-9.2ポイントとなっている。

・中途採用確保D.I.について、従業員規模別に見ると、5000人以上企業において、-15.5ポイントと他の規模に比べてD.I.が低い水準にある。規模が大きい企業の方が、中途採用における人員確保が満足にできない傾向にある。

・業種別に見ると、建設業(-34.2ポイント)や飲食店・宿泊業(-31.8ポイント)など人手不足が目立つ業種において、D.I.が低い水準にある。一方で不動産業(+23.8ポイント)、金融・保険業(+22.4ポイント)は高い水準にある。採用意欲がそれ程高くない状況が反映されていると考えられる。

■従業員規模別 2018年度上半期 中途採用における人員の確保

	社数	確保できた	確保できなかった	無回答	中途採用確保D.I. 「確保できた」-「確保できなかった」 (%ポイント)
全 体	3383	45.0%	54.2%	0.8%	-9.2
1000人未満	2386	46.1%	53.7%	0.3%	-7.6
5~99人	575	44.2%	55.5%	0.3%	-11.3
100~299人	827	46.4%	53.6%	0.0%	-7.2
300~999人	984	46.8%	52.7%	0.4%	-5.9
1000人以上	997	42.6%	55.3%	2.1%	-12.7
1000~1999人	423	44.9%	54.1%	0.9%	-9.2
2000~4999人	341	41.6%	56.6%	1.8%	-15.0
5000人以上	233	39.9%	55.4%	4.7%	-15.5

■業種別 2018年度上半期 中途採用における人員の確保

	社数	確保できた	確保できなかった	無回答	中途採用確保D.I. 「確保できた」-「確保できなかった」 (%ポイント)
全 体	3383	45.0%	54.2%	0.8%	-9.2
建設業	255	32.5%	66.7%	0.8%	-34.2
製造業(機械以外)	666	52.7%	46.2%	1.1%	+6.5
機械器具製造業	558	41.6%	57.7%	0.7%	-16.1
※電気・ガス・熱供給・水道業	17	52.9%	41.2%	5.9%	+11.7
情報通信業	244	40.2%	59.8%	0.0%	-19.6
運輸業	208	35.1%	63.5%	1.4%	-28.4
小売業	299	46.8%	53.2%	0.0%	-6.4
金融・保険業	138	60.1%	37.7%	2.2%	+22.4
不動産業	63	60.3%	36.5%	3.2%	+23.8
飲食店・宿泊業	126	34.1%	65.9%	0.0%	-31.8
医療・福祉	186	37.6%	62.4%	0.0%	-24.8
※教育・学習支援業	45	46.7%	53.3%	0.0%	-6.6
サービス業(他に分類されないもの)	241	42.7%	56.0%	1.2%	-13.3

注)2018年度上半期(2018年4月~9月)において、中途採用を実施した企業を集計対象とした

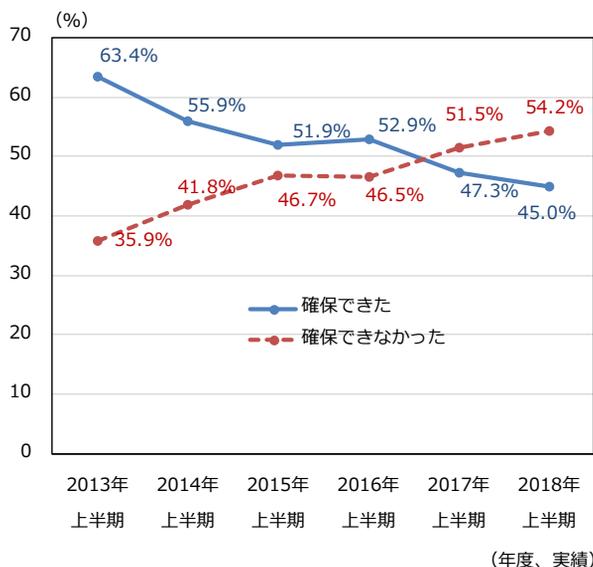
注)※が付いているものは、回答社数が少ないため、参考データとして掲載

注)「その他」業種以外について掲載

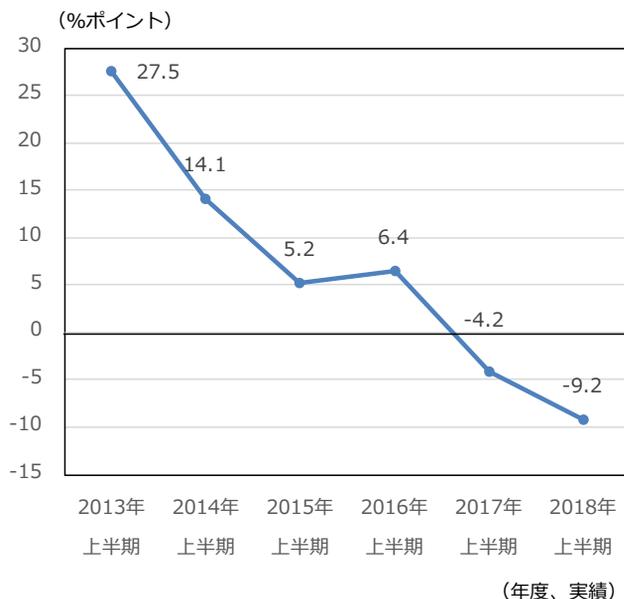
2018年度上半期 中途採用における人員の確保 経年比較

- ・中途採用における人員確保を経年比較すると、2018年度上半期の「確保できなかった」は54.2%と、前年同期の51.5%から2.7%ポイント上昇した。一方で、2018年度上半期の「確保できた」は45.0%と、前年2017年度上半期の47.3%より低下している。
- ・調査開始以来比較可能な6年間の中で中途採用確保D.I.(確保できたー確保できなかった)は、-9.2%ポイントとなり、2年連続で基準値の0を下回り、過去最低の水準である。中途採用市場において超過需要の状況が続いている。

■ 中途採用における人員の確保 経年比較



■ 中途採用確保D.I.(確保できたー確保できなかった) 推移



■ 中途採用における人員の確保 経年比較

	社数	確保できた	確保できなかった	無回答	中途採用確保D.I. 「確保できた」-「確保できなかった」(%ポイント)
2013年度上半期	2769	63.4%	35.9%	0.7%	+27.5
2013年度下半期	2752	66.1%	33.6%	0.3%	+32.5
2014年度上半期	2751	55.9%	41.8%	2.3%	+14.1
2014年度下半期	2631	63.1%	36.4%	0.5%	+26.7
2015年度上半期	2978	51.9%	46.7%	1.4%	+5.2
2015年度下半期	2631	58.7%	40.3%	1.0%	+18.4
2016年度上半期	2978	52.9%	46.5%	0.6%	+6.4
2016年度下半期	3128	54.9%	44.5%	0.7%	+10.4
2017年度上半期	3260	47.3%	51.5%	1.1%	-4.2
2017年度下半期	3068	49.5%	49.9%	0.6%	-0.4
2018年度上半期	3383	45.0%	54.2%	0.8%	-9.2

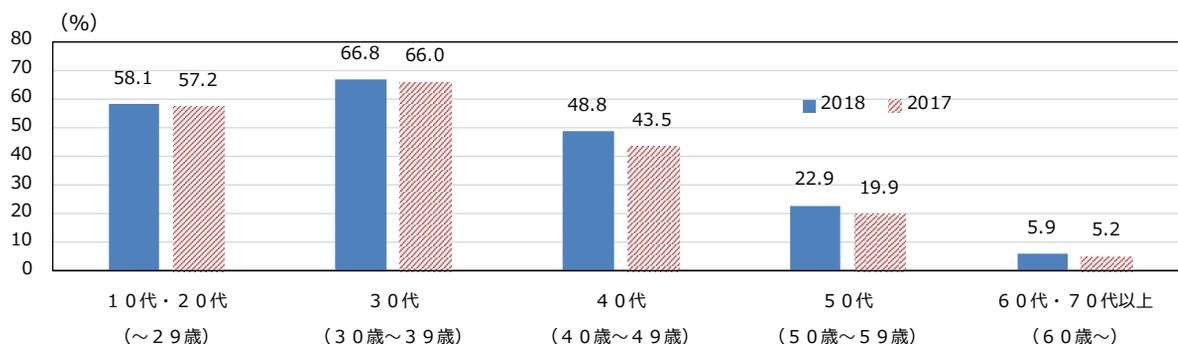
注) 中途採用を実施した企業を集計対象とした

注) なお、グラフでは季節要因が考えられるため上半期のみ掲載している

2018年度上半期 中途採用における採用年齢層

- ・2018年度上半期に正規社員の中途採用を行った企業に対して、採用した人員の年齢層を調査した。
- ・中途採用を実施した企業の内、10代・20代を採用した企業は58.1%、30代は66.8%となった。40歳以下の年齢層の採用が多い。一方で、50代(22.9%)、60代・70代以上(5.9%)については低い水準にとどまっており、50代以降の中途採用が厳しいことがわかる。前年と比較すると、全ての年齢層で採用が増加している。特に40代で5.3%ポイント増加しており、中途採用の年齢層が徐々に高まっていることが伺える。
- ・従業員規模別にみると、10～50代に関しては、従業員規模1000人以上の企業の方が採用が多いものの、60代以降に関しては1000人未満の企業の方が多。規模の小さい企業は若年・中年層の中途採用が上手いかず、高齢者層に採用が波及している可能性がある。
- ・業種別にみると建設業に60代以降の採用が多く、建設業の人員確保の困難さが反映されている。

■2018年度上半期 中途採用における採用年齢層



注) 中途採用した年齢層について複数回答であるため、合計は100%にはならない。

注) 例えば、中途採用を実施した企業の内、30代を採用した企業は66.8%である。

■従業員規模別 2018年度上半期 中途採用における採用年齢層

	社数	10代・20代 (～29歳)	30代(30歳～39歳)	40代(40歳～49歳)	50代(50歳～59歳)	60代・70代以上(60歳～)	不明	無回答
全体	3383	58.1%	66.8%	48.8%	22.9%	5.9%	1.0%	9.7%
1000人未満	2386	52.4%	59.7%	43.4%	20.9%	6.2%	0.4%	11.7%
5～99人	575	37.9%	37.7%	31.0%	16.5%	5.6%	0.2%	21.6%
100～299人	827	51.5%	58.4%	42.9%	21.6%	6.8%	0.7%	10.5%
300～999人	984	61.7%	73.7%	51.0%	22.9%	6.0%	0.3%	7.0%
1000人以上	997	71.7%	83.7%	61.8%	27.6%	5.4%	2.4%	4.7%
1000～1999人	423	70.4%	79.9%	57.4%	23.9%	4.0%	1.7%	4.7%
2000～4999人	341	71.6%	87.1%	61.6%	28.7%	6.7%	2.6%	3.8%
5000人以上	233	74.2%	85.4%	70.0%	32.6%	6.0%	3.4%	6.0%

■業種別 2018年度上半期 中途採用における採用年齢層

	社数	10代・20代 (～29歳)	30代(30歳～39歳)	40代(40歳～49歳)	50代(50歳～59歳)	60代・70代以上(60歳～)	不明	無回答
建設業	255	40.8%	54.5%	46.7%	25.5%	9.8%	0.4%	18.0%
製造業	1224	62.7%	73.9%	52.0%	20.3%	4.1%	0.8%	7.3%
流通業	613	61.3%	65.9%	43.6%	18.3%	2.6%	0.5%	7.8%
金融業	138	38.4%	53.6%	32.6%	17.4%	2.2%	2.2%	21.7%
サービス・情報業	1130	57.8%	64.3%	50.9%	28.4%	9.5%	1.5%	9.6%

注) 中途採用を実施した企業を集計対象とした。

注) 中途採用した年齢層について複数回答であるため、合計は100%にはならない。

2018年度上半期 中途採用における採用年齢層(詳細)

・2018年度上半期に正規社員の中途採用を行った企業に対して、採用した人員の年齢層を調査した。前年との比較を従業員規模別・業種別に分析した。

・従業員規模別にみると企業規模を問わず、前年と比較して全ての年齢層において採用を増加した。従業員規模1000人以上の企業は、1000人未満の企業と比較して、10代～30代の若年層の採用を増加している。一方で、1000人未満の企業は1000人以上の企業と比較して、50代以上の採用の増加幅が大きい。規模の小さい企業は若年層の中途採用が取りにくい点、高齢者層の伸びが大きかったと見られる(ただし、従業員規模の大きい企業の方が採用数自体が絶対的に大きい点には留意が必要である)。

・業種別にみると、10代～20代の採用については建設業と金融業が、前年と比較して減少幅が大きく(それぞれ-5.9%ポイント、-8.9%ポイント)若年層の採用が困難となっている。40代については多くの業種で前年より採用が増加したものの、金融業のみが-4.0%ポイントと減少した。金融業は30代についても減少幅が大きく、中途市場における若年層の人材確保が一層困難となっている。一方で建設業は60代以降の採用が他業種よりも大きめに増加した(1.7%ポイント)。

■従業員規模別 中途採用における採用年齢層 前年同期差

		社数	10代・20代 (～29歳)	30代 (30歳～39歳)	40代 (40歳～49歳)	50代 (50歳～59歳)	60代・70代以上 (60歳～)
全体	2018	3383	58.1%	66.8%	48.8%	22.9%	5.9%
	2017	3260	57.2%	66.0%	43.5%	19.9%	5.2%
	前期差 (%ポイント)		+0.9	+0.8	+5.3	+3.0	+0.7
1000人未満企業	2018	2386	52.4%	59.7%	43.4%	20.9%	6.2%
	2017	2249	51.9%	58.7%	37.8%	17.8%	5.4%
	前期差 (%ポイント)		+0.5	+1.0	+5.6	+3.1	+0.8
1000人以上企業	2018	997	71.7%	83.7%	61.8%	27.6%	5.4%
	2017	1011	68.8%	82.3%	56.2%	24.7%	4.7%
	前期差 (%ポイント)		+2.9	+1.4	+5.6	+2.9	+0.7

■業種別 中途採用における採用年齢層 前年同期差

		社数	10代・20代 (～29歳)	30代 (30歳～39歳)	40代 (40歳～49歳)	50代 (50歳～59歳)	60代・70代以上 (60歳～)
全体	2018	3383	58.1%	66.8%	48.8%	22.9%	5.9%
	2017	3260	57.2%	66.0%	43.5%	19.9%	5.2%
	前期差 (%ポイント)		+0.9	+0.8	+5.3	+3.0	+0.7
建設業	2018	255	40.8%	54.5%	46.7%	25.5%	9.8%
	2017	256	46.7%	52.4%	45.9%	26.4%	8.1%
	前期差 (%ポイント)		-5.9	+2.1	+0.8	-0.9	+1.7
製造業	2018	1224	62.7%	73.9%	52.0%	20.3%	4.1%
	2017	1229	59.0%	70.2%	42.9%	17.0%	2.8%
	前期差 (%ポイント)		+3.7	+3.7	+9.1	+3.3	+1.3
流通業	2018	613	61.3%	65.9%	43.6%	18.3%	2.6%
	2017	566	61.1%	64.1%	39.8%	19.3%	3.9%
	前期差 (%ポイント)		+0.2	+1.8	+3.8	-1.0	-1.3
金融業	2018	138	38.4%	53.6%	32.6%	17.4%	2.2%
	2017	131	47.3%	62.6%	36.6%	13.7%	0.8%
	前期差 (%ポイント)		-8.9	-9.0	-4.0	+3.7	+1.4
サービス・情報業	2018	1130	57.8%	64.3%	50.9%	28.4%	9.5%
	2017	1065	57.0%	66.6%	46.5%	23.1%	8.5%
	前期差 (%ポイント)		+0.8	-2.3	+4.4	+5.3	+1.0

注) 中途採用を実施した企業を集計対象とした。

注) 中途採用した年齢層について複数回答であるため、合計は100%にはならない。

2018年度上半期 中途採用未充足による影響

- ・2018年度上半期の正規社員に対する中途採用において、人員を確保できず未充足であった企業に対して、影響を調査した。
- ・「事業に深刻な影響が出ている」が6.2%、「事業に影響は出ているが、対処できている」が33.0%であり、「事業に影響が出ている」と回答した企業は、合わせて39.2%となっている。
- ・「事業に今のところ影響はないが、この状態が継続すれば影響が出てくる」が50.8%であり、将来的には約半数の企業が中途採用未充足の影響が出ると予想される。
- ・従業員規模別にみると、従業員規模300人未満の企業に、特に事業に深刻な影響が出ていることがわかる。また従業員規模5000人以上の最大手の企業は、事業に影響が出るも対処できている割合が高い。これらの背景には資金力や組織力の差があると考えられる。
- ・業種別でみると、金融業では「事業には特に影響がない」が21.2%で高い。将来的な業務効率化を見越している可能性や、余剰人員の存在が示唆される。また建設業は「事業に今のところ影響はないが、この状態が継続すれば影響が出てくる」が58.2%で特に高い。

■従業員規模別 2018年度上半期 中途採用で人材が確保できなかったことによる影響

	社数	事業に深刻な影響が出ている	事業に影響は出ているが、対処できている	事業に今のところ影響はないが、この状態が継続すれば影響が出てくる	事業には特に影響がない	その他	無回答
全 体	1832	6.2%	33.0%	50.8%	9.7%	0.2%	0.1%
1000人未満	1281	7.1%	33.2%	49.3%	10.1%	0.2%	0.1%
5～99人	319	7.2%	32.9%	48.0%	11.9%	0.0%	0.0%
100～299人	443	8.8%	33.2%	48.3%	9.5%	0.0%	0.2%
300～999人	519	5.6%	33.3%	51.1%	9.6%	0.4%	0.0%
1000人以上	551	4.2%	32.5%	54.3%	8.7%	0.2%	0.2%
1000～1999人	229	4.8%	27.9%	59.0%	7.9%	0.4%	0.0%
2000～4999人	193	4.7%	32.1%	53.9%	8.8%	0.0%	0.5%
5000人以上	129	2.3%	41.1%	46.5%	10.1%	0.0%	0.0%

■業種別 2018年度上半期 中途採用で人材が確保できなかったことによる影響

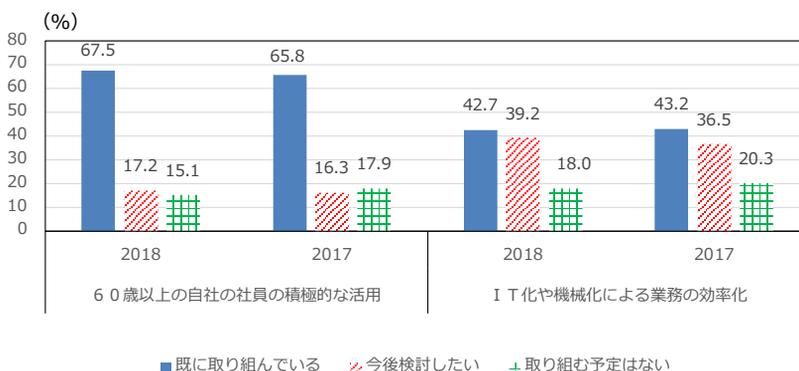
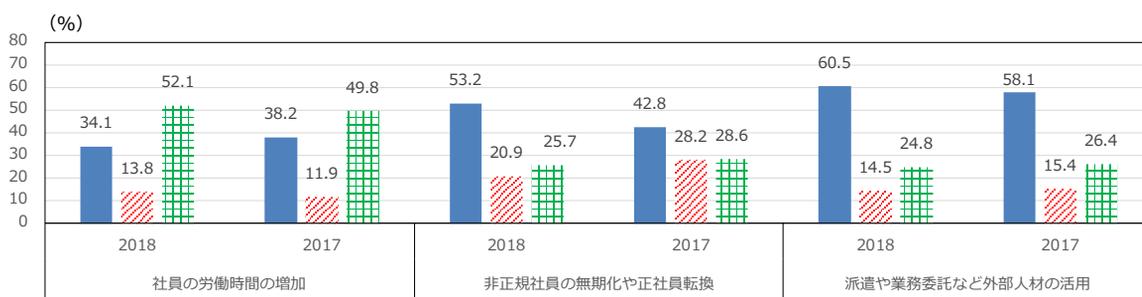
	社数	事業に深刻な影響が出ている	事業に影響は出ているが、対処できている	事業に今のところ影響はないが、この状態が継続すれば影響が出てくる	事業には特に影響がない	その他	無回答
全 体	1832	6.2%	33.0%	50.8%	9.7%	0.2%	0.1%
建設業	170	3.5%	29.4%	58.2%	8.8%	0.0%	0.0%
製造業	630	4.8%	31.1%	54.9%	8.7%	0.2%	0.3%
流通業	303	5.3%	32.7%	50.8%	11.2%	0.0%	0.0%
金融業	52	3.8%	25.0%	50.0%	21.2%	0.0%	0.0%
サービス・情報業	666	8.9%	36.3%	45.3%	9.2%	0.3%	0.0%

注)2018年度上半期(2018年4月～9月)において、中途採用を実施したが、必要な人数を確保できなかった企業を対象としている

2018年度上半期 中途採用未充足への対応

- ・2018年度上半期の正規社員に対する中途採用において、人員を確保できず未充足であった企業に対して、対応を調査した。
- ・それぞれの対応について、「既に取り組んでいる」と回答した企業の割合は、「60歳以上の自社の社員の積極的な活用」(67.5%)が最も高く、「社員の労働時間の増加」(34.1%)が最も低い。中年層の採用困難と、高齢者の就業意欲の高まりが背景にある。
- ・前年と比較すると、「非正規社員の無期化や正社員化」がもっとも上昇した(10.4%ポイント)。人手不足による人材囲い込みや、有期雇用者の無期転換ルールが影響した。また「社員の労働時間の増加」が4.1%ポイント下落した。残業規制などにより労働時間による対応が難しくなっている。
- ・従業員規模別にみると、1000人未満企業では、「既に取り組んでいる」と回答した企業の割合は、「60歳以上の自社の社員の積極的な活用」(68.9%)が最も高く、5つの対応で唯一1000人以上企業の実施率を上回った。中途採用における採用年齢層の結果(7ページ)とも整合的と言える。1000人以上企業では「派遣や業務委託など外部人材の活用」が70.8%で最も高い。

■2018年度上半期 中途採用未充足に対する対応



■従業員規模別 2018年度上半期 中途採用未充足に対する対応

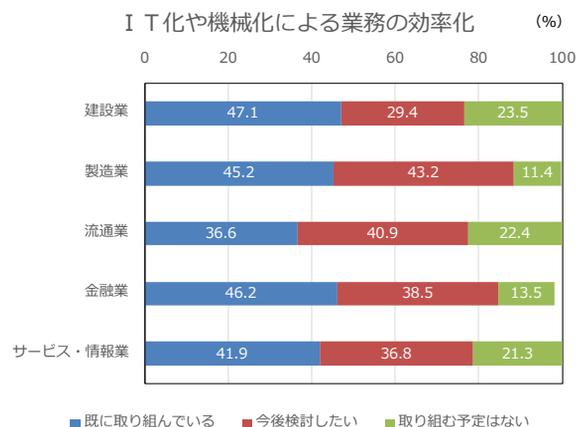
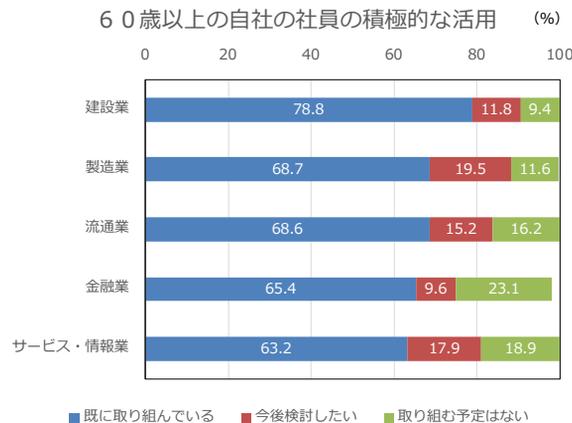
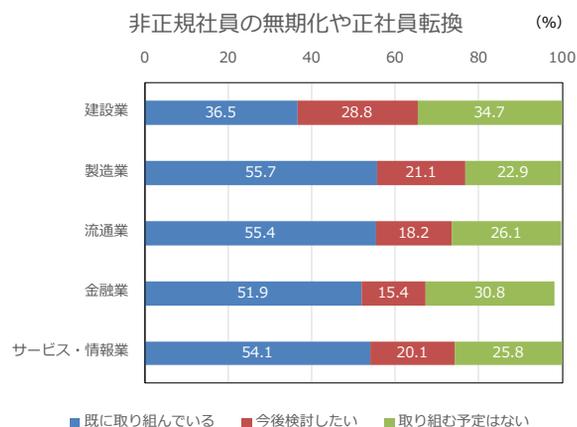
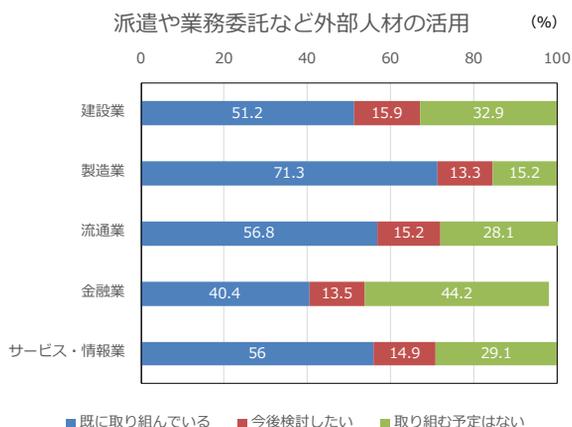
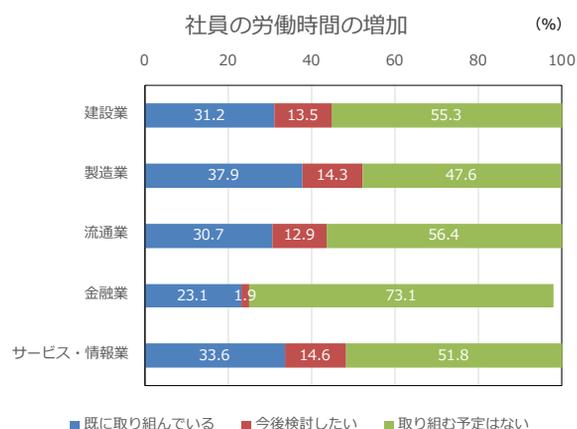
従業員規模	社員の労働時間の増加			非正規社員の無期化や正社員転換		
	既に取り組んでいる	今後検討したい	取り組む予定はない	既に取り組んでいる	今後検討したい	取り組む予定はない
1000人未満	33.9%	16.2%	49.8%	47.3%	22.2%	30.1%
1000人以上	34.5%	8.2%	57.4%	67.0%	17.8%	15.2%
	派遣や業務委託など外部人材の活用			60歳以上の自社の社員の積極的な活用		
	既に取り組んでいる	今後検討したい	取り組む予定はない	既に取り組んでいる	今後検討したい	取り組む予定はない
1000人未満	56.1%	15.2%	28.5%	68.9%	15.1%	15.8%
1000人以上	70.8%	12.9%	16.3%	64.2%	22.1%	13.6%
	IT化や機械化による業務の効率化					
	既に取り組んでいる	今後検討したい	取り組む予定はない			
1000人未満	37.8%	40.5%	21.5%			
1000人以上	54.1%	36.1%	9.8%			

注)2018年度上半期(2018年4月～9月)において、中途採用を実施したが、必要な人数を確保できなかった企業を対象としている

2018年度上半期 中途採用未充足への対応(業種別)

- ・2018年度上半期の正規社員に対する中途採用において、人員を確保できず未充足であった企業の対応を業種別にみた。
- ・建設業では、「60歳以上の自社の社員の積極的活用」の「既に取り組んでいる」の回答水準が78.8%で高い。製造業では、「派遣や業務委託など外部人材の活用」が71.3%と高く、また、他の業種と比較すると「社員の労働時間の増加」も37.9%と高い。
- ・流通業では、「60歳以上の自社の社員の積極的活用」などが高いが、他の業種と比較すると「非正規社員の無期化や正社員転換」が高い。金融業は未充足の企業が少数に留まるが、対応としては「IT化や機械化による業務の効率化」が建設業と同様にやや高い(46.2%)。
- ・サービス・情報業では、「60歳以上の自社の社員の積極的活用」が高く、「非正規社員の無期化や正社員転換」も高い。

■業種別 2018年度上半期 中途採用未充足に対する対応



注) 2018年度上半期(2018年4月～9月)において、中途採用を実施したが、必要な人数を確保できなかった企業を対象としている。
注) 無回答の企業がいるため、合計は100%にならない。