

マイナビ、「中途採用状況調査(2021年版)」を発表

6割以上の企業は正社員不足を感じており、約8割の企業は経験者採用に積極的

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、全国の民間企業等を対象に、中途採用業務のうち「採用費用の管理・運用」に携わっている人事担当者を対象に実施した「中途採用実態調査（2021年版）」の結果を発表しました。

《TOPICS》

- ◆正社員が「不足」していると回答した企業は6割以上。約8割の企業が「経験者採用」を積極的に行う予定【図1、2】
- ◆WEB面接が普及し面接無断キャンセル率・内定辞退率が減少するも、面接の実施方法の違いにより内定辞退率は高くなる傾向【図3】
- ◆中途採用選考における前職調査（リファレンスチェック）について、半数近くの企業が2021年に実施予定と回答しており、選考手法の一つとして注目されている【図4】
- ◆リファラル採用の導入企業は56.1%。紹介者である社員へのインセンティブは、人事評価への加点など（金銭以外）で支給している割合が高い【図5】

調査概要

2020年を振り返ると、正社員が不足していると感じている企業は61.9%（「不足している」＋「とても不足している」）で前年比3.5pt減とやや改善が見られるものの、依然として人手不足感は拭えない。業種によっても違いがあり、「医療・福祉・介護（68.1%）」「不動産・建設・設備・住宅関連メーカー（67.8%）」「IT・通信・インターネット（66.6%）」は人手不足感が強く、「フードサービス（41.7%）」は人手不足感が弱くなっている。今後の中途採用の見通しは、「経験者採用に積極的」な企業は79.9%（「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」＋「経験者採用は積極的だが、未経験者採用は消極的」）で前年比0.8pt減、「未経験者採用に積極的」な企業は48.6%（「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」＋「経験者採用は消極的だが、未経験者採用は積極的」）で前年比6.6pt減となり、前年に続き経験者採用に積極的な様子が見える。【図1、2】

急速に普及したWEB面接の影響で、2020年の「面接無断キャンセル率」は10.9%（前年比5.2pt減）、「内定辞退率」は15.7%（前年比6.4pt減）でいずれも前年より改善した。しかしながら面接を「100%WEBのみ（非対面）」で行う企業は、「面接無断キャンセル率」は5.9%と最も低い一方で、「内定辞退率」は22.7%と対面の選考を導入している企業に比べ高い数値だった。WEB面接は無断キャンセル防止に効果があるものの、入社決断を促すためには対面での選考が有効であると分かった。【図3】

昨今注目を集めている「リファレンスチェック※」について、「2020年に実施したことがある」が34.4%（「実施したことがある、今後も実行をしていく」＋「実施したことはあるが、今後は実行しない」）、「2021年も実施する、実施を予定・検討している」が46.3%（「実施したことがある、今後も実行をしていく」＋「実施したことはないが、今後実施を予定・検討している」）となった。業種別の実施予定率は「メーカー（58.9%）」「IT・通信・インターネット（54.7%）」「フードサービス（50.0%）」で半数を超えている。【図4】

※リファレンスチェック：中途採用の選考において、候補者の実績や在籍期間、人物像などを前職や現職と一緒に働いている第三者から取得すること

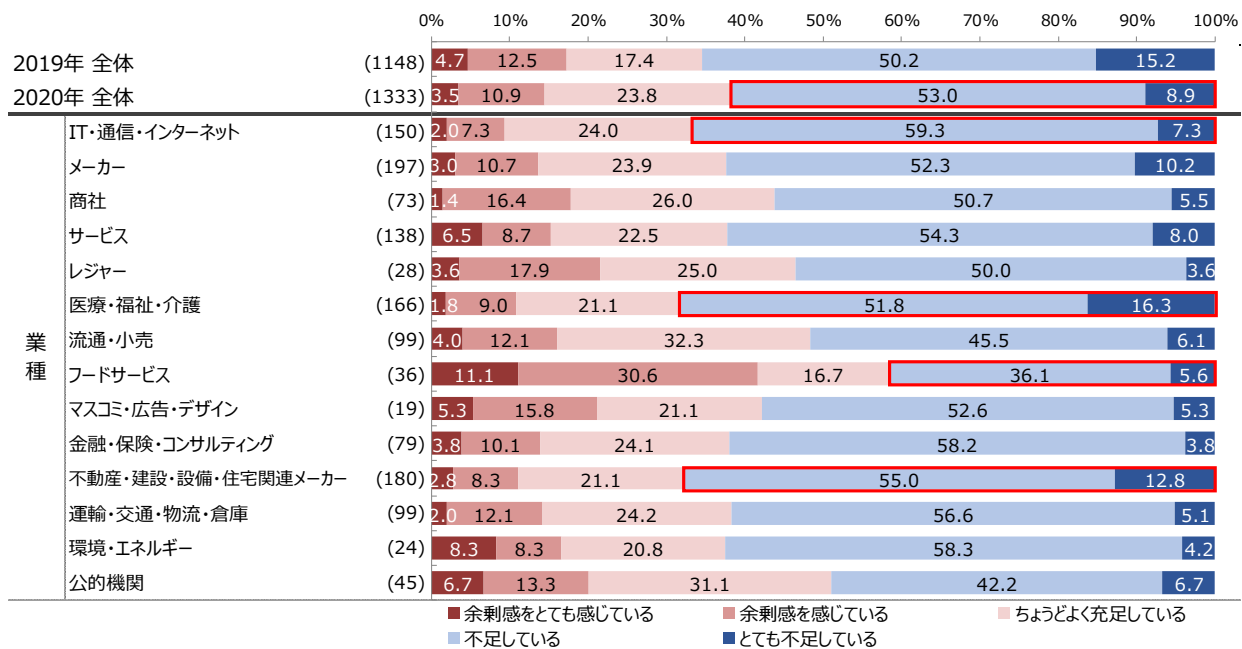
リファラル採用を導入している企業は全体の56.1%だった。コロナ禍での雇用抑制の影響もあり、前年比6.8pt減となった。業種別では、「IT・通信・インターネット（74.0%）」が最も高く、上場企業の導入率（77.2%）は未上場企業（47.5%）の1.6倍以上だった。紹介者に対するインセンティブ支給は「金額以外の報酬（人事評価の加点等）で支給している（26.5%）」企業が最も多かった。【図5】

【総評】

2020年の企業の採用活動は、新型コロナウイルスの影響により求人数が減少した一方で求職者数が増え、人手不足感が緩和した。1回目の緊急事態宣言により外出自粛となったことで、企業の採用活動も場所や時間の制限を越え、多くの求職者と出会う機会を創出することが可能なWEB面接への対応が急速に進み、現在では一般的な面接手法となった。しかしながら、全ての面接をWEBで行った企業の内定辞退率は高くなっており、企業と求職者が相互理解するための工夫が必要だと考えられる。

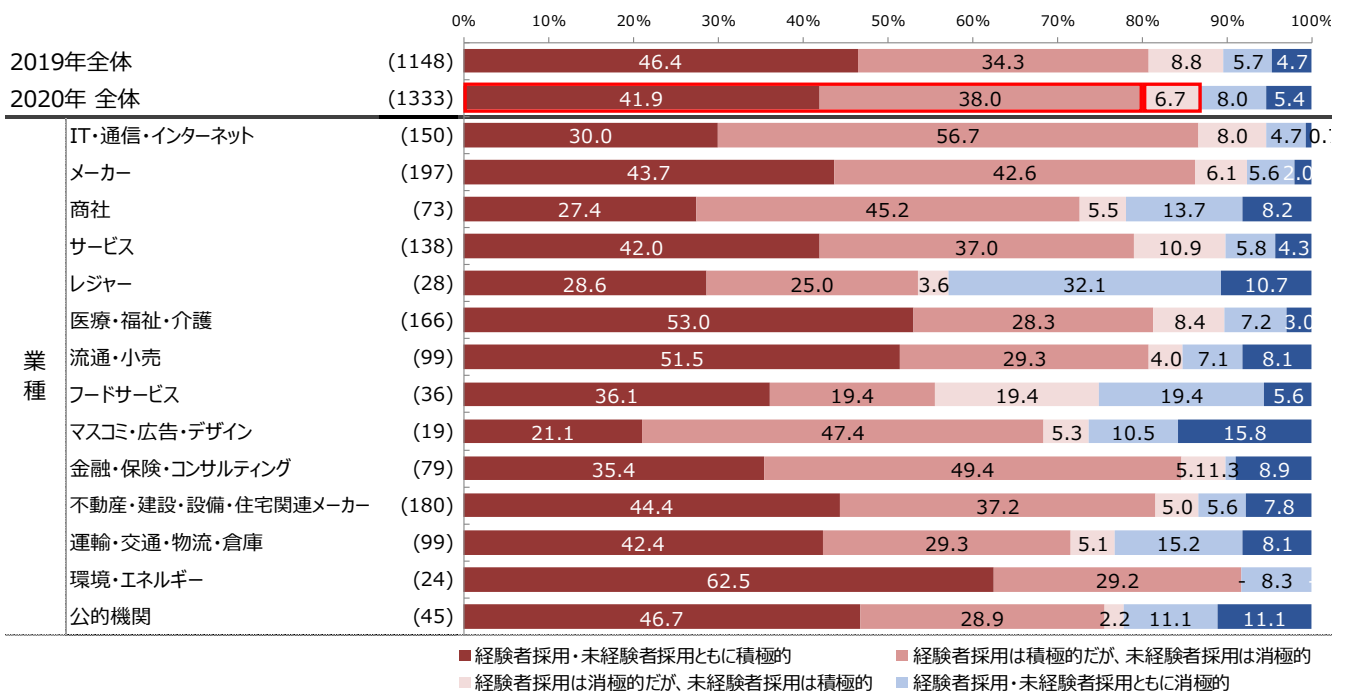
2021年以降の採用予定としては、企業の人材不足感は6割を超えており依然として採用意欲は高い状態と言える。また、5割弱の企業がリファレンスチェック（前職調査）を「今後実施を検討・予定」していることなどからも、2021年の採用活動も即戦力となるような人材を見極め、厳選採用する傾向が高まるのではないかと予想される。

【図1】現在の正社員人材の過不足感



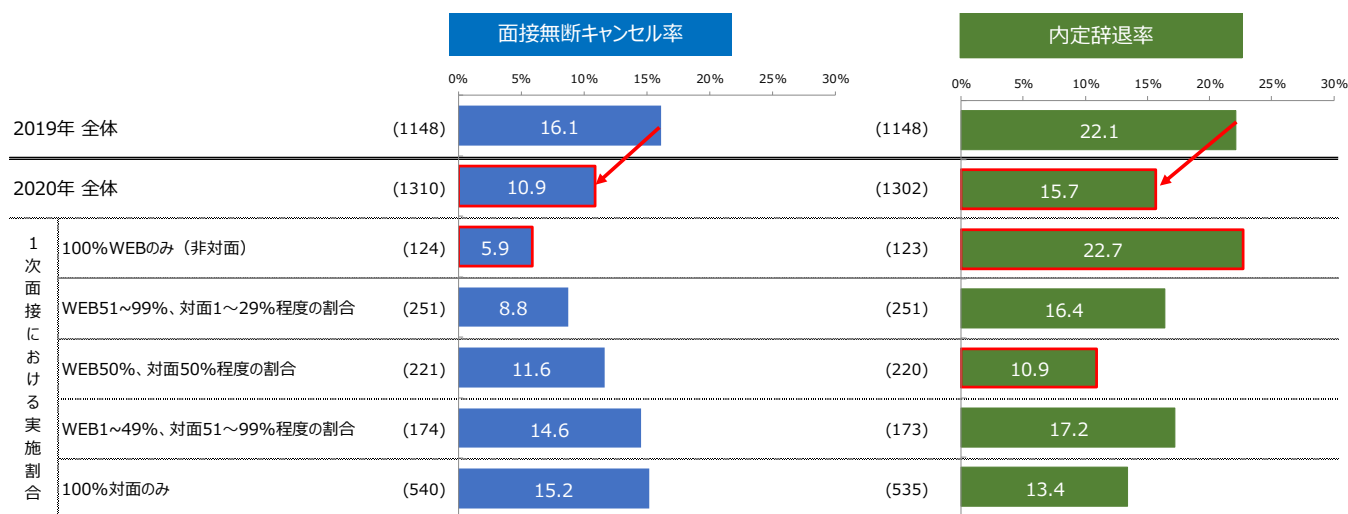
※サンプル数が30未満は参考値

【図2】今後1年間（2021年）の採用意向について

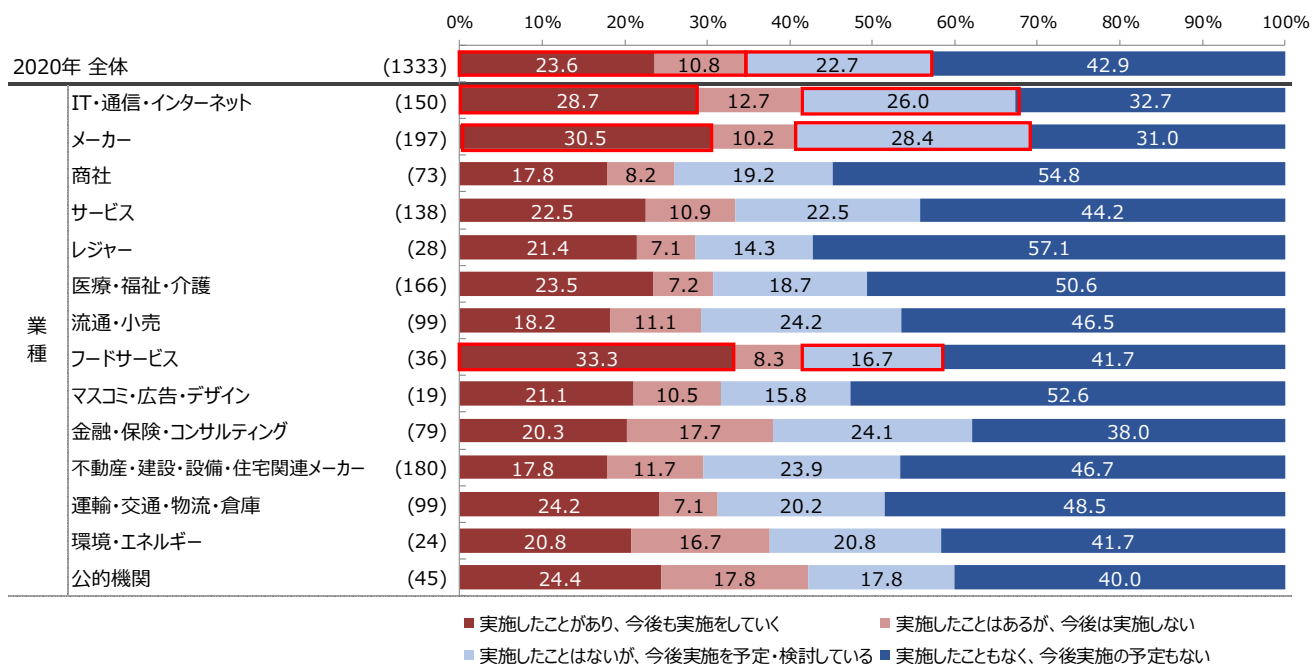


※サンプル数が30未満は参考値

【図3】面接無断キャンセル率と内定辞退率の割合
(ベース：面接設定数1人以上・内定者数1人以上)

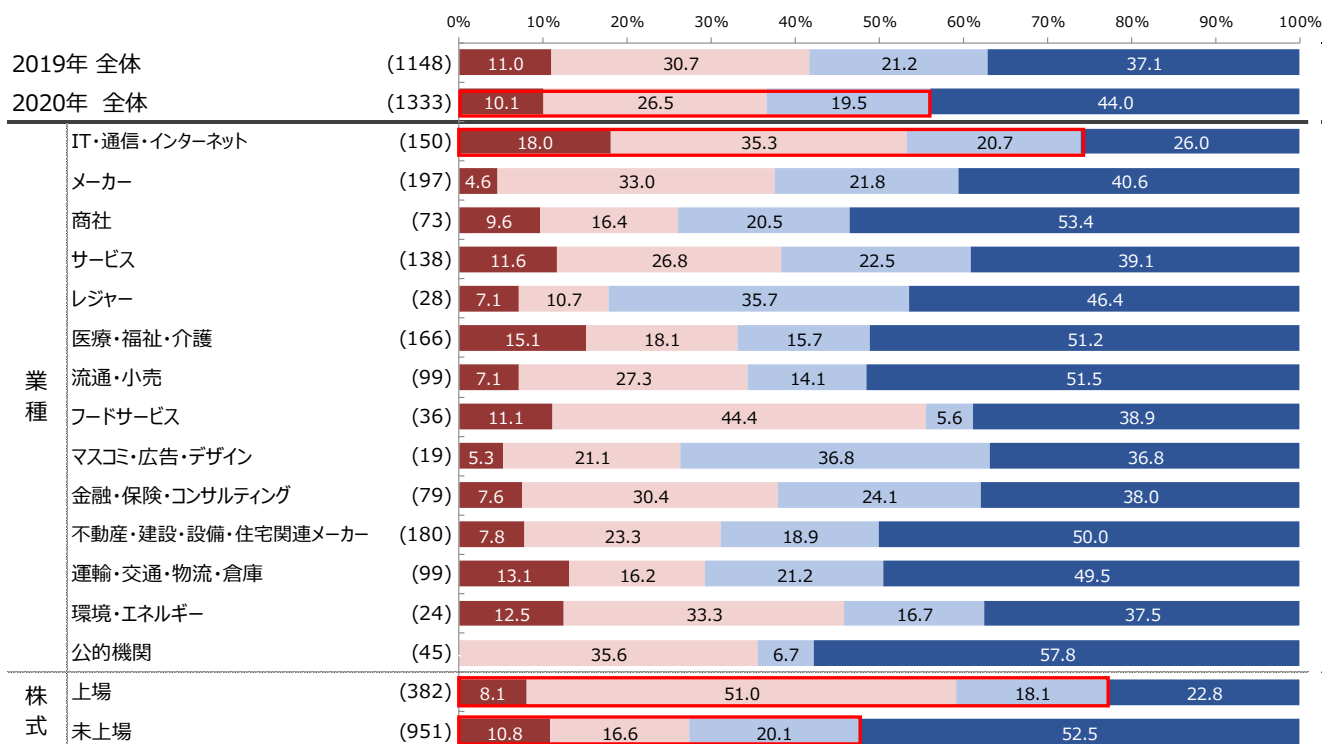


【図4】リファレンスチェック実施割合



※サンプル数が30s未満は参考値

【図5】リファラル採用実施割合



■ リファラル採用を導入して、インセンティブを金銭で支給している
 ■ リファラル採用を導入して、インセンティブを金銭以外の報酬（人事評価の加点等）で支給している
 ■ リファラル採用を導入しているが、インセンティブは支給していない
 ■ リファラル採用を導入していない

※サンプル数が30未満は参考値

【調査概要】「中途採用実態調査（2021年版）」

○調査期間／スクリーニング調査・本調査：2021年1月14日（木）～1月20日（水）

※一体で実施

○調査方法／インターネット調査

○調査対象／「従業員数3名以上、株式上場 or 未上場、かつ2020年1～12月に、「有料サービス」を利用の上で中途採用を実施した企業」において、中途採用業務のうち、「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／1,333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/>) からご確認ください

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ
 社長室 HR リサーチ部
 Tel : 03-6267-4571 Fax : 03-6267-4145
 Email : myrm@mynavi.jp

【当社に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ
 社長室 広報部
 Tel : 03-6267-4155 Fax : 03-6267-4050
 Email : koho@mynavi.jp