

2022年6月27日

## 新卒・中途採用横断レポート

### 2012年度～2021年度における、新卒と中途の採用比率は3対7

#### — 過去10年の中途採用市場の拡大は限定的 —

（「ワークス大卒求人倍率調査」詳細分析）

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、民間企業における正規社員採用実態についての調査を行いました。このたび、2012年度～2021年度調査の結果を用い、新卒・中途採用の関係、中途採用比率の引き上げ、通年採用を定量的に分析した結果がまとまりましたので、ご報告いたします。

#### 新卒と中途の採用比率は3対7。中長期的には大企業を中心に中途採用比率引き上げの兆しか

リクルートワークス研究所が「大卒求人倍率調査」のために収集してきたデータを用い、2012年度～2021年度の企業の正規社員採用における新卒と中途の比率を計算すると、ほぼ一貫して3対7になった。つまり正規社員の採用のうち、新卒採用が3割ということである。過去10年間に於いて、リーマンショック後の景気停滞や、アベノミクスからの人手不足、またコロナ禍など歴史的な出来事があったが、新卒採用は常に一定水準で維持されてきたことがうかがえる。一方で、正規社員に限定し企業側の視点から見ると、この10年間で中途採用市場が拡大したとはまだ言えない可能性が示唆される。ただ、中長期的には大企業を中心に、中途採用割合を引き上げると回答する企業が多い。中途採用市場の拡大が今後どのように進展していくかは、少子化による大学新卒者の減少なども踏まえ、今後の採用市場への注視が必要である。

#### 通年採用の実施理由は大企業と中小企業で異なる。採用担当者の負担が通年採用の障壁

2023年卒において、通年採用を実施している企業は26.7%となった。ただ、通年採用は多義的であり、企業によって意味するところは異なる。最も多かったのが「年間を通して受付・選考」と「新卒・既卒の区分にこだわらない若年採用」で、それぞれ68.9%、58.7%となっている。

また、通年採用の目的は従業員規模で異なる。従業員規模300人未満の中小企業では「必要な人員数を確保するため」の通年採用が目立つ（90.3%）。一方で、5000人以上の大企業は、「必要な人員数を確保するため」の通年採用も多いものの（77.8%）、「多様な人材を確保するため」（68.1%）や「優秀な人材を確保するため」（54.2%）の通年採用も目立った。また、通年採用を実施していない理由としては「採用担当者の負担が増すため」が53.1%で高い水準となった。

本件に関する  
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  
E-mail: works\_1@r.recruit.co.jp <https://www.works-i.com>

## 【目次】

新卒と中途の採用比率の推移	3
新卒採用と中途採用の割合の変化（2022年度の2021年度との比較）	4
新卒採用と中途採用の割合の変化（中長期：今後3～5年程度）	5
【参考】2023年卒の通年採用の実施状況について	6
【参考】通年採用の種類	7
【参考】通年採用の実施理由	8
【参考】通年採用の非実施理由	9
業種5区分の内訳	10

## 【調査概要】

使用調査：「第30回 ワークス大卒求人倍率調査」～「第39回 ワークス大卒求人倍率調査」

第39回 ワークス大卒求人倍率調査（2023年卒）について

調査対象：従業員規模5人以上の全国の民間企業7,200社

調査項目：2021年度の新卒採用・中途採用の採用実績人数や、通年採用の実施について

調査期間：2022年1月27日～3月4日

回収社数：4,154社（回収率57.7%）

回収方法：電話・FAXにて回収

※第38回以前の調査の概要については、「第30回 ワークス大卒求人倍率調査」～「第38回 ワークス大卒求人倍率調査」を参照ください。<https://www.works-i.com/surveys/adoption/graduate.html>

《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、全体の合計社数が回答社数と一致しません。

※サンプルサイズが50未満のものは、参考データとして掲載しています。

※3ページに関しては、業種別・従業員規模別にウェイトバックして集計しています。それ以外はウェイトバックなしで集計しています。

※業種区分については10ページに記載しています。なおウェイトバック集計の際は、建設業・製造業・農林水産鉱業を1つのグループとしています。

## 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内にある「人」と「組織」に関する研究機関です。「一人ひとりが生き生きと働ける次世代社会の創造」を使命に掲げ、「労働政策」「労働市場」「組織人事」「個人のキャリア」「キャリア教育」「人材ビジネス」などに関する調査・研究、情報発信、提言活動を行っています。

## 新卒・中途の採用比率は3対7。堅持される新卒採用

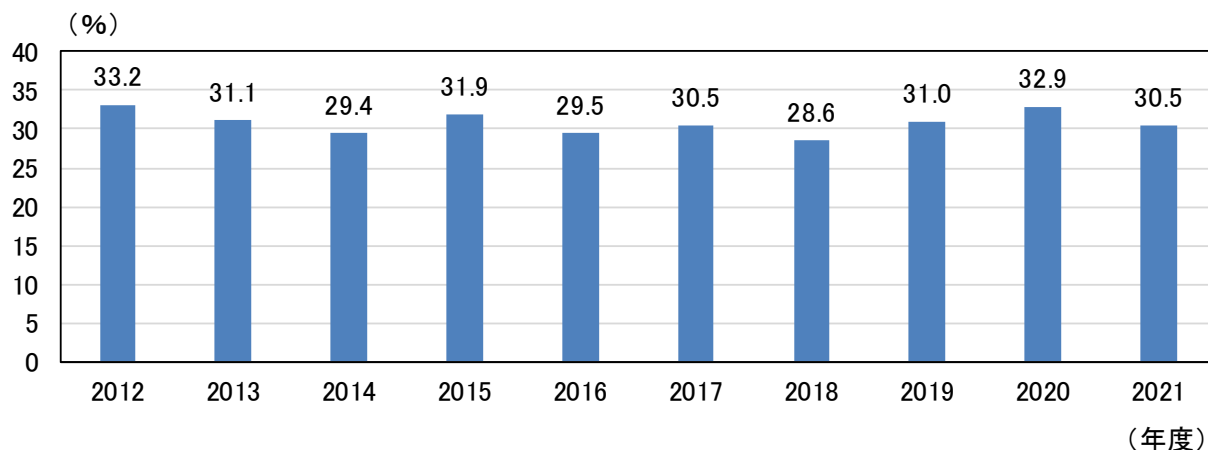
- 過去10年間（2012年度～2021年度）の、正規社員の労働市場における新卒採用の割合の推移を見た（図表1）。景気循環などによる多少の変動もあったが、常に30%付近で推移している。2022年度の正規社員の採用について、2021年度と比較して新卒と中途の採用割合を質問したところ、「割合は変更しない予定」は52.4%であった（4ページ図表2）（\*1）。ここからも、企業は新卒と中途の採用割合を大きく変更することはなく、全体で見ると約30%と新卒採用は一定の割合を維持してきたことがわかる。過去10年間の新卒人数は40万人台前半と安定しており（\*2）、これは中途採用人数も安定していることを示唆する。見方を変えると、新卒採用が企業の採用において大きな位置を占めている状況は変わらず、正規社員の中途採用市場における人材の流動化は限定的と言える（\*3）。
- コロナ禍直前の2018年度に新卒採用割合は28.6%と過去10年間で最も低い水準となった。コロナ禍前で転職市場の需給が最も逼迫した状況だったことがうかがえる。一方で、2020年度は32.9%まで高まる。コロナ禍で採用意欲は減退したが、新卒採用は比較的守られたこともわかる。また、2012年度（2013年卒）はリーマンショックによる景気後退で新卒採用は抑制傾向にあり、求人倍率は1.27とかなり低かった（\*2）。ここでも新卒割合は33.2%と高く、新卒採用は守られる傾向にあったことがわかる。採用のポートフォリオは、景気が悪化すると新卒採用を守るため新卒の割合が高まり、改善すると転職者が増加するため新卒の割合が低くなる、という見方ができそうだ。不景気において、新卒採用は堅持されてきたこともうかがえる。

（\*1）リクルートワークス研究所「中途採用実態調査（2020年度上半期実績、2021年度見通し）」によると、2019年度と比較して2020年度も、採用における新卒と中途の比率を変更しないと回答した企業が67.1%と多数だった（調査項目が異なるため、今回の調査と厳密な比較はできない）。

（\*2）リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」を参照。

（\*3）厚生労働省「雇用動向調査」によると、入職率は2012年の14.8%からコロナ禍前の2019年に16.7%と1.9%ポイント増加。同じく離職率については14.8%から15.6%へと0.8%ポイント増加した。それぞれ増加したものの、小幅にとどまっていると言える。

■ 図表1 正規社員採用における、新卒採用の割合の推移



注：リクルートワークス研究所「第30回ワークス大卒求人倍率調査」～「第39回ワークス大卒求人倍率調査」のデータを集計。企業が回答した各年度の新卒採用・中途採用の採用実績人数をウェイトバック集計して、日本の企業全体の採用人数として集計している。

## 2022年度は、大企業は新卒採用を重視

- 2022年度の採用について2021年度の採用と比較して、新卒採用と正規社員の中途採用の割合をどのように変化させるかを質問した（図表2）。全体では「割合は変更しない予定」が52.4%で、半数以上が従来通りの採用を継続することがわかった。2022年度については「新卒採用の割合を増やす予定」が11.4%と「中途採用の割合を増やす予定」の10.7%を若干上回る。「大卒求人倍率調査」によると、2020年度から2021年度にかけて採用予定人数は落ち込んだ。その反動で新卒採用を優先して回復させているとみられる。
- 業種別に見ると、情報通信業（16.1%）、運輸業（12.8%）などスキルが比較的可視化されやすい分野で中途採用割合を高める傾向にある。反対に小売業（14.7%）、飲食店・宿泊業（16.4%）などで新卒採用割合を高める傾向にある。これらの業種はコロナ禍の影響で、一部新卒採用を中止してしまった業種であり、新卒を確保しようとする様子がうかがえる。
- 従業員規模別に見ると、5000人以上の大企業が「新卒採用の割合を増やす予定」が16.3%と高く、コロナ禍で落ち込んだ新卒採用割合を増加させるものと思われる。

■ 図表2 新卒採用と正規社員の中途採用の割合（2022年度の2021年度との比較）

		社数	新卒採用の割合を増やす予定	中途採用の割合を増やす予定	割合は変更しない予定	採用は実施しない予定	わからない
全体		4055	11.4	10.7	52.4	7.6	17.8
業種別(大分類)	建設業	295	12.9	8.5	55.9	5.1	17.6
	製造業	1307	12.4	11.4	52.1	7.0	16.8
	流通業	697	11.9	8.6	54.5	8.8	16.2
	金融業	227	8.8	8.4	58.6	4.4	19.8
	サービス・情報業	1491	10.3	11.7	50.2	8.5	19.0
業種別(中分類)	建設業	295	12.9	8.5	55.9	5.1	17.6
	製造業(機械以外)	766	11.0	11.1	49.9	8.2	19.5
	機械器具製造業	541	14.4	11.8	55.3	5.4	13.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	38	10.5	2.6	57.9	10.5	18.4
	情報通信業	285	10.5	16.1	52.6	4.9	15.4
	運輸業	304	7.9	12.8	52.6	9.5	17.1
	卸売業	343	9.0	8.2	53.6	9.6	19.5
	小売業	354	14.7	9.0	55.4	7.9	13.0
	金融・保険業	227	8.8	8.4	58.6	4.4	19.8
	不動産業	72	5.6	13.9	45.8	16.7	16.7
	飲食店・宿泊業	159	16.4	13.8	35.8	11.3	22.6
	医療・福祉	249	10.4	9.6	49.4	7.6	22.5
	教育・学習支援業	66	10.6	6.1	51.5	9.1	22.7
	サービス業(他に分類されないもの)	318	10.1	9.1	53.5	7.9	19.5
従業員規模別	300人未満	1880	9.5	10.7	46.1	13.8	19.7
	300~999人	1178	12.6	10.4	56.6	3.1	17.3
	1000~4999人	807	12.9	11.2	60.6	1.5	13.9
	5000人以上	190	16.3	9.5	54.2	0.5	18.4

注：質問内容は以下である。「2022年度の新卒採用（2023年4月入社）と正規社員の中途採用（2022年度入社）の割合について、2021年度と比較して、最も近いものをお選びください。また、中長期（今後3~5年程度）にかけての新卒採用と正規社員の中途採用の割合について、最も近いものをお選びください。」

## 中長期的には大企業を中心に中途採用比率が若干高まる

- 新卒採用と正規社員の中途採用の割合を、中長期（今後3～5年程度）ではどのように変化させるかを質問した（図表3）。前ページの短期の結果と同様に、「割合は変更しない予定」が41.3%と新卒採用と中途採用のポートフォリオが依然変わらない企業が多くを占める。一方で、「わからない」と回答する企業も35.3%と多く、景気動向や人手不足の構造によっては、変わる可能性も示唆される。
- 業種別に見ると、短期的な割合と傾向は似ており、情報通信業（15.1%）、運輸業（12.8%）などスキルが比較的視覚化されやすい分野で中途割合を高める傾向にある。反対に、建設業（12.9%）、小売業（9.0%）、飲食店・宿泊業（15.1%）で新卒割合を高める傾向にある。特に飲食店・宿泊業や小売業では、コロナ禍により2年連続で新卒採用が伸び悩んだため、これから数年間は新卒採用を優先的に拡充する可能性がある。また、人手不足業種であり、特定の時期に一括して採用・育成する傾向にある。
- 従業員規模別に見ると、全ての従業員規模において、「中途採用の割合を増やす予定」が「新卒採用の割合を増やす予定」を上回った。5000人以上の大企業で「中途採用の割合を増やす予定」が14.7%と高く、大企業を中心に徐々に中途採用の比率を高める方向へとシフトする可能性がある。しかし、5000人以上企業は「わからない」も41.6%と高い。
- 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2017年推計）によると、22歳人口は124.4万人（2020年）から、110.9万人（2030年）、そして97.8万人（2040年）と減少することが予想されている。新卒採用への需要自体が減退する可能性は低いが、少子化による人口構造変化の影響などから、新卒者自体が減少傾向にある。人材を確保するための中途採用市場の重要性は高まると言える。今後、新卒と中途の割合がどのように推移していくかは注視が必要だ。

■ 図表3 新卒採用と中途採用の割合／中長期（今後3～5年程度）

(%)

	社数	新卒採用の割合を増やす予定	中途採用の割合を増やす予定	割合は変更しない予定	採用は実施しない予定	わからない	
全体	4055	8.2	10.5	41.3	4.6	35.3	
業種別(大分類)	建設業	295	12.9	6.1	46.4	4.4	30.2
	製造業	1307	7.5	11.5	40.3	4.4	36.1
	流通業	697	7.7	10.3	43.5	4.3	34.1
	金融業	227	4.0	10.1	39.6	3.1	43.2
	サービス・情報業	1491	8.5	10.7	40.7	5.2	34.7
業種別(中分類)	建設業	295	12.9	6.1	46.4	4.4	30.2
	製造業(機械以外)	766	7.8	12.0	37.9	5.0	36.9
	機械器具製造業	541	7.0	10.7	43.8	3.5	34.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	38	2.6	10.5	44.7	10.5	31.6
	情報通信業	285	7.4	15.1	39.6	3.2	34.7
	運輸業	304	8.6	12.8	41.8	5.9	30.9
	卸売業	343	6.4	9.6	44.0	5.0	35.0
	小売業	354	9.0	11.0	42.9	3.7	33.3
	金融・保険業	227	4.0	10.1	39.6	3.1	43.2
	不動産業	72	8.3	8.3	37.5	8.3	36.1
	飲食店・宿泊業	159	15.1	10.1	31.4	6.3	37.1
	医療・福祉	249	8.4	9.6	44.2	3.6	33.7
	教育・学習支援業	66	3.0	4.5	43.9	4.5	43.9
	サービス業(他に分類されないもの)	318	8.2	7.9	42.1	6.0	35.8
従業員規模別	300人未満	1880	8.1	9.9	39.7	9.1	33.0
	300～999人	1178	9.1	11.0	42.5	0.8	36.5
	1000～4999人	807	7.1	9.9	45.1	0.6	37.3
	5000人以上	190	8.4	14.7	34.2	0.0	41.6

注：質問内容は以下である。「2022年度の新卒採用（2023年4月入社）と正規社員の中途採用（2022年度入社）の割合について、2021年度と比較して、最も近いものをお選びください。また、中長期（今後3～5年程度）にかけての新卒採用と正規社員の中途採用の割合について、最も近いものをお選びください。」



## 通年採用を実施または検討中の企業は38.1%

- 企業の採用活動における新卒・中途の比率を考える上で、通年採用は新卒や中途を区分しない採用戦略を意味するときがある。そこで、通年採用を実施または検討中の企業の割合を調べた（図表4）。2023年卒については、実施または検討中の企業の割合は38.1%となった。しかし、検討すらしていない企業（「いいえ」と回答した企業）が45.5%と最も高く、まだ通年採用の普及は限定的と言える。
- 業種別に見ると、建設業（48.4%）、小売業（40.9%）、飲食店・宿泊業（50.0%）、医療・福祉（76.5%）において、実施または検討中の割合が高い。いずれも人手不足を代表する業種と言える。成長産業である情報通信業（25.2%）、採用が縮小傾向にある金融・保険業（25.4%）はいずれも低い。また、運輸業については「わからない」と回答する企業が20.6%と、他の業種と比較して高めである。
- 従業員規模別に見ると、300人未満の中小企業で46.8%と最も高く、1000~4999人企業で30.2%と最も低い。ただし300人未満企業については「わからない」も18.9%と他の従業員規模と比較して高めであり、採用戦略が決められない状況がうかがえる。

■ 図表4 2023年卒の通年採用の実施状況について

(%)

		社数	はい	いいえ	検討中	わからない	実施+検討中
全体		3214	26.7	45.5	11.4	16.4	38.1
業種別(大分類)	建設業	246	37.4	36.2	11.0	15.4	48.4
	製造業	1089	22.4	47.2	12.9	17.5	35.3
	流通業	574	23.7	48.6	11.5	16.2	35.2
	金融業	209	16.7	56.5	8.6	18.2	25.4
	サービス・情報業	1068	31.9	42.0	10.7	15.4	42.6
業種別(中分類)	建設業	246	37.4	36.2	11.0	15.4	48.4
	製造業(機械以外)	615	20.7	48.6	13.0	17.7	33.7
	機械器具製造業	474	24.7	45.4	12.7	17.3	37.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	32	15.6	34.4	18.8	31.3	34.4
	情報通信業	246	16.7	58.9	8.5	15.9	25.2
	運輸業	180	27.2	40.6	11.7	20.6	38.9
	卸売業	273	18.7	54.2	10.3	16.8	28.9
	小売業	301	28.2	43.5	12.6	15.6	40.9
	金融・保険業	209	16.7	56.5	8.6	18.2	25.4
	不動産業	52	13.5	59.6	5.8	21.2	19.2
	飲食店・宿泊業	110	35.5	37.3	14.5	12.7	50.0
	医療・福祉	179	67.6	13.4	8.9	10.1	76.5
	教育・学習支援業	38	26.3	47.4	13.2	13.2	39.5
	サービス業(他に分類されないもの)	231	29.9	45.9	11.3	13.0	41.1
従業員規模別	300人未満	1147	36.1	34.3	10.7	18.9	46.8
	300~999人	1097	23.4	49.8	11.2	15.6	34.6
	1000~4999人	782	17.5	55.8	12.7	14.1	30.2
	5000人以上	188	26.6	46.3	11.7	15.4	38.3

注：2023年卒の新卒採用活動を実施している企業に対して質問した。質問内容は以下である。「2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）入社の新卒採用活動において、通年採用を実施しますか。」また回答社数が50未満のカテゴリーについては、サンプルサイズが小さいため、解釈を保留している。

通年採用の中身の多くは、「年間を通して受付・選考」と「新卒・既卒の区分にこだわらない若年採用」

- 通年採用という概念は多義的であり、何を意味しているかは企業や状況によって異なる。通年採用が何を指しているかを企業に質問した（図表5）。選考対象と選考時期について「新卒・既卒の区分にこだわらない若年採用」と「年間を通して受付・選考」がそれぞれ58.7%、68.9%と高い水準となった。
- 3～5ページで新卒と中途の採用割合について述べたが、「新卒・中途の区分にこだわらない採用」は新卒・中途比率を考慮しない採用戦略である。「新卒・中途の区分にこだわらない採用」を実施している企業の割合は49.3%である。採用実施企業のうち、通年採用実施企業が26.7%（図表4）であることを踏まえると、これは採用実施企業のうちでは最大でも13.2%にとどまり、新卒と中途の区分にこだわらない通年採用の普及は、限定的であることが示唆される。
- 業種別に見ると、「年間を通して受付・選考」については、建設業（71.4%）、情報通信業（71.0%）、小売業（73.2%）、飲食店・宿泊業（74.5%）、医療・福祉（82.5%）と人手不足業種や成長産業で高い水準となっている。「新卒・既卒の区分にこだわらない若年採用」についても、建設業（65.5%）、情報通信業（64.5%）、小売業（52.0%）、飲食店・宿泊業（70.9%）、医療・福祉（58.4%）と同じような傾向となった。「新卒・中途の区分にこだわらない採用」については人手不足業種であり、免許などが重視され、スキルが比較的可視化されやすい医療・福祉で69.3%と最も高い。
- 従業員規模別に見ると、「新卒・既卒の区分にこだわらない若年採用」と「年間を通して受付・選考」が、300人未満の中小企業で63.7%、71.9%とそれぞれ最も高い割合となっている。反対に「秋採用など、年に複数回の受付・選考」や「10月入社など、年に入社可能な時期が複数回ある」は5000人以上の大企業で33.3%、29.2%とそれぞれ最も高い割合となっている。人員確保ができずに常時門戸を開く中小企業と、複数時期に集中的に採用する大企業という構図となった。

■ 図表5 通年採用の種類

(%)

	社数	選考対象		選考時期		入社時期		その他	
		(選考対象) 新卒・既卒の区分にこだわらない若年採用	(選考対象) 新卒・中途の区分にこだわらない採用	(選考時期) 年間を通して受付・選考	(選考時期) 秋採用など、年に複数回の受付・選考	(入社時期) 年間を通して入社が可能な採用	(入社時期) 10月入社など、年に入社可能な時期が複数回ある		
全体	1225	58.7	49.3	68.9	23.8	38.2	13.4	2.4	
業種別(大分類)	建設業	119	65.5	56.3	71.4	21.0	37.8	13.4	0.8
	製造業	384	57.0	45.8	64.3	21.9	35.9	14.1	2.1
	流通業	202	53.0	46.0	67.3	23.8	32.2	10.4	2.5
	金融業	53	56.6	34.0	64.2	30.2	18.9	9.4	1.9
	サービス・情報業	455	60.7	53.2	72.7	25.5	44.8	14.5	3.1
業種別(中分類)	建設業	119	65.5	56.3	71.4	21.0	37.8	13.4	0.8
	製造業(機械以外)	207	55.1	51.2	65.2	21.7	40.1	12.6	1.4
	機械器具製造業	177	59.3	39.5	63.3	22.0	31.1	15.8	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	11	72.7	36.4	54.5	18.2	27.3	9.1	9.1
	情報通信業	62	64.5	35.5	71.0	32.3	27.4	12.9	1.6
	運輸業	70	54.3	44.3	57.1	22.9	28.6	11.4	4.3
	卸売業	79	54.4	39.2	58.2	25.3	27.8	6.3	3.8
	小売業	123	52.0	50.4	73.2	22.8	35.0	13.0	1.6
	金融・保険業	53	56.6	34.0	64.2	30.2	18.9	9.4	1.9
	不動産業	10	50.0	20.0	60.0	40.0	40.0	30.0	0.0
	飲食店・宿泊業	55	70.9	52.7	74.5	23.6	50.9	10.9	5.5
	医療・福祉	137	58.4	69.3	82.5	21.2	63.5	11.7	2.2
	教育・学習支援業	15	53.3	60.0	66.7	20.0	20.0	33.3	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	95	61.1	52.6	74.7	30.5	44.2	20.0	3.2
従業員規模別	300人未満	537	63.7	59.2	71.9	18.8	47.3	11.7	2.0
	300～999人	380	58.4	48.7	66.8	26.8	35.0	11.8	3.2
	1000～4999人	236	50.0	32.2	66.1	27.1	25.4	14.8	2.5
	5000人以上	72	51.4	34.7	66.7	33.3	29.2	29.2	1.4

注：6ページの通年採用実施について、「はい」または「検討中」を回答した企業に対して質問している。該当する選択肢の全てに回答してもらっている（複数回答）。また回答社数が50未満のカテゴリーについては、サンプルサイズが小さいため、解釈を保留している。

## 必要な人員数確保のための通年採用が大多数

- 通年採用を実施または検討中の企業に対して、その理由を質問した（図表6）。「必要な人員数を確保するため」が87.2%で最も高い。「経済界や大学などからの社会的要請のため」が5.1%と最も低い。
- 業種別に見ると、「必要な人員数を確保するため」が、建設業（88.2%）、情報通信業（85.5%）、運輸業（94.3%）、小売業（93.5%）、飲食店・宿泊業（96.4%）、医療・福祉（99.3%）と、人手不足業種や成長産業で高い水準となっている。これらの業種では人手不足のため常時門戸を開けている可能性が高い。機械器具製造業（21.5%）や飲食店・宿泊業（12.7%）など、以前から外国人採用を積極的に実施している業種では「日本人留学生や帰国子女に対応するため」の割合が高い（\*）。また情報通信業では「優秀な人材を確保するため」が75.8%と高い。人手不足かつ成長産業の代表業種と言え、通年採用で幅広く人材を募っている。
- 従業員規模別に見ると、規模が小さいほど「必要な人員数を確保するため」の割合が高くなる。300人未満企業で90.3%、5000人以上企業で77.8%となっている。一方で、大企業、特に5000人以上企業では「日本人留学生や帰国子女に対応するため」や「多様な人材を確保するため」がそれぞれ29.2%、68.1%と、他の従業員規模と比較して高い割合となっている。また「経済界や大学などからの社会的要請のため」は1000～4999人企業（6.8%）と5000人以上企業（6.9%）で若干高く、大企業の方が社会的要請への意識が高い。

（\*）リクルートワークス研究所「第39回 大卒求人倍率調査（2023年卒）」を見ると、2020年卒について、「外国人留学生の採用を実施または予定している企業の割合」は機械器具製造業と飲食店・宿泊業でそれぞれ37.2%、39.2%と高い割合となっている。これらの業種では、2023年卒についても、それぞれ32.7%、21.8%と高い割合となっている。

■ 図表6 通年採用の実施理由

（%）

	社数	必要な人員数を確保するため	日本人留学生や帰国子女に対応するため	多様な人材を確保するため	優秀な人材を確保するため	経済界や大学などからの社会的要請のため	その他	
全体	1225	87.2	9.6	50.3	61.1	5.1	1.4	
業種別（大分類）	建設業	119	88.2	5.9	42.0	54.6	6.7	3.4
	製造業	384	77.9	14.3	53.4	65.1	3.1	1.6
	流通業	202	90.6	8.4	46.0	59.4	5.9	2.0
	金融業	53	88.7	5.7	52.8	62.3	15.1	0.0
	サービス・情報業	455	92.7	7.5	51.6	60.2	5.1	0.7
業種別（中分類）	建設業	119	88.2	5.9	42.0	54.6	6.7	3.4
	製造業（機械以外）	207	83.1	8.2	54.1	62.3	3.4	1.9
	機械器具製造業	177	71.8	21.5	52.5	68.4	2.8	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	11	72.7	0.0	54.5	81.8	0.0	0.0
	情報通信業	62	85.5	9.7	46.8	75.8	4.8	1.6
	運輸業	70	94.3	5.7	47.1	52.9	4.3	0.0
	卸売業	79	86.1	6.3	50.6	58.2	7.6	2.5
	小売業	123	93.5	9.8	43.1	60.2	4.9	1.6
	金融・保険業	53	88.7	5.7	52.8	62.3	15.1	0.0
	不動産業	10	60.0	30.0	60.0	80.0	10.0	0.0
	飲食店・宿泊業	55	96.4	12.7	50.9	67.3	3.6	0.0
	医療・福祉	137	99.3	2.2	51.1	49.6	2.2	0.7
	教育・学習支援業	15	93.3	0.0	86.7	66.7	20.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	95	90.5	11.6	52.6	61.1	8.4	1.1
従業員規模別	300人未満	537	90.3	4.5	43.9	58.1	4.8	1.5
	300～999人	380	87.9	8.9	51.3	63.7	4.2	1.3
	1000～4999人	236	81.8	16.1	57.6	66.1	6.8	0.8
	5000人以上	72	77.8	29.2	68.1	54.2	6.9	2.8

注：6ページの通年採用実施について、「はい」または「検討中」を回答した企業に対して質問している。該当する選択肢の全てに回答してもらっている（複数回答）。また回答社数が50未満のカテゴリについては、サンプルサイズが小さいため、解釈を保留している。



## 通年採用の障壁は、採用担当者の負担増

- 通年採用を実施していない企業に、その理由を質問した（図表7）。「これらの施策を実施しなくても、必要な人員数を確保できるため」が58.9%で最も割合が高い。人員確保のために通年採用が実施されている状況が示唆される。「採用担当者の負担が増すため」も53.1%で高い水準となった。「金銭的なコストがかかるため」は17.2%と低水準にとどまり、通年採用を実施したくてもできない企業は、マンパワー不足であるという現実が明らかになった。
- 業種別に見ると、「これらの施策を実施しなくても、必要な人員数を確保できるため」が製造業（機械以外）（61.5%）、情報通信業（62.8%）、金融・保険業（65.3%）などで高い。比較的充足率が高い業種である。「採用担当者の負担が増すため」については、多くの業種で50%台と、高い水準となっており、業種を問わず大きな理由となっている。
- 従業員規模別に見ると、「採用担当者の負担が増すため」が300～999人企業で56.6%、300人未満企業で52.7%であり、1000人以上企業と比較して高い水準となっている。従業員規模の大きい企業の方が採用体制が整っている場合が多いため、通年採用に取り組みやすい。また5000人以上企業は「その他」が31.0%と高く、大企業ならではの通年採用に取り組まない事情があるようだ。

■ 図表7 通年採用の非実施理由

		社数	金銭的なコストがかかるため	採用担当者の負担が増すため	これらの施策を実施しなくても、必要な人員数を確保できるため	その他
全体		1462	17.2	53.1	58.9	15.6
業種別(大分類)	建設業	89	15.7	49.4	46.1	22.5
	製造業	514	16.1	55.8	57.8	13.8
	流通業	279	17.2	52.3	60.2	15.8
	金融業	118	17.8	54.2	65.3	16.1
	サービス・情報業	449	18.7	51.2	60.4	15.6
業種別(中分類)	建設業	89	15.7	49.4	46.1	22.5
	製造業(機械以外)	299	15.1	54.5	61.5	11.0
	機械器具製造業	215	17.7	57.7	52.6	17.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	11	27.3	54.5	81.8	0.0
	情報通信業	145	21.4	57.2	62.8	17.9
	運輸業	73	11.0	53.4	54.8	13.7
	卸売業	148	17.6	53.4	65.5	8.1
	小売業	131	16.8	51.1	54.2	24.4
	金融・保険業	118	17.8	54.2	65.3	16.1
	不動産業	31	25.8	51.6	64.5	9.7
	飲食店・宿泊業	41	17.1	43.9	41.5	24.4
	医療・福祉	24	8.3	29.2	66.7	20.8
	教育・学習支援業	18	27.8	50.0	72.2	11.1
	サービス業(他に分類されないもの)	106	18.9	49.1	61.3	13.2
従業員規模別	300人未満	393	15.3	52.7	55.5	14.0
	300～999人	546	17.9	56.6	59.0	13.7
	1000～4999人	436	18.8	50.5	62.8	16.3
	5000人以上	87	13.8	46.0	54.0	31.0

注：6ページの通年採用実施について、「いいえ」を回答した企業に対して質問している。該当する選択肢の全てに回答してもらっている（複数回答）。また回答社数が50未満のカテゴリについては、サンプルサイズが小さいため、解釈を保留している。

<建設業>

業種名
総合工事業
設備工事業、職別工事業 (大工、とび、左官、石工など)

<製造業>

業種名
食品
繊維
化学・紙・石油
医薬・化粧品
ゴム・ガラス・セラミックス
鉄鋼・非鉄金属・金属
機械・プラント・エンジニアリング
総合電機
重電・産業用電気機器
コンピュータ・通信機器・OA機器関連
家電・AV機器
ゲーム・アミューズメント機器
半導体・電子・電気部品
その他の電気機械器具製造業
自動車・鉄道・航空機等製造、 同部品製造
精密機械器具製造業
印刷関連
その他の製造業

<流通業>

業種名
商社
百貨店
スーパー・DIY・生活協同組合
専門店(複合)
専門店(洋装品・呉服)
専門店(自動車関連)
専門店(電気製品)
専門店(カメラ・メガネ・貴金属・皮革・ スポーツ用品・楽器 その他)

<金融業>

業種名
銀行
信託銀行
労働金庫・信用金庫・信用組合
証券
生命保険・損害保険
クレジット
その他金融(投資業・ベンチャーキャ ピタル・消費者金融 その他)

<サービス・情報業>

業種名
通信
放送業
情報サービス・調査業 (ソフトウェア 業、情報処理業、コンピュータ修理など)
インターネット付随サービス業
映像・音声・文字情報制作業 (映画・ビデオ・テレビ番組・レコード・ラジオ 番組制作業、新聞業、出版業)
不動産
鉄道、道路旅客運送業
道路貨物運送業
倉庫業
旅行業および 運輸に付帯するサービス業
海運・航空・その他の運輸業
電力・ガス・水道・エネルギー
飲食店
旅館、ホテル、レジャー
医療・福祉
教育・学習支援
物品賃貸業
広告代理業
専門サービス業 (法律事務所、税務事 務所、デザイン業、広告制作業、コンサルタ ントなど)
その他の事業サービス業 (理美容関 連、消毒、ビルメンテナンス、職業紹介、清 掃事業、その他生活関連サービス業)
その他のサービス業 (自動車整備業、 機械等修理業、協同組合、廃棄物処理業、 学術研究機関、宗教、経済団体など)

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、メディア&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ: <https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート: <https://www.recruit.co.jp/>