

20代中途採用では「中長期的な戦力になること」を期待。7割以上の企業が20代中途採用は「難しい」と回答。「優秀な人材を採用するためには、給与水準を上げる必要がある」の声/人事担当者アンケート

株式会社学情は、「20代中途採用」に関して、企業の人事担当者にアンケートを実施しました。20代中途採用で期待することは「中長期的な戦力になること」が81.6%で最多。次いで、「新卒学生よりも早期での戦力化」45.3%が続きました。育成し、長期的なスパンで活躍してくれることを前提としつつ、新卒学生よりも早期に戦力化して欲しいという企業の期待が伺えます。また、7割以上の人事担当者が、20代中途採用は採用の難易度が高いと感じていることが明らかになりました。「求めるスキルを持つ人材を採用するためには、給与水準を上げる必要がある」「新卒採用だけでなく、20代採用市場も競争が激しくなっている」など、採用市況が活況であることを指摘する声が上がりました。

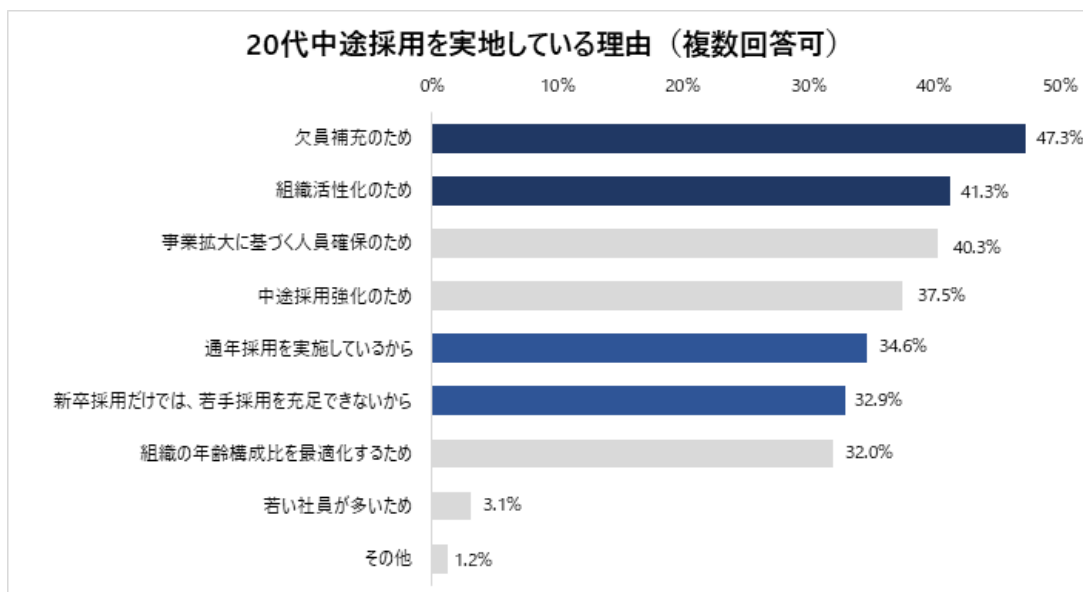
【TOPICS】

- (1) 20代中途採用を実施する理由は「欠員補充のため」が47.3%で最多。「通年採用を実施しているから」も3割超
- (2) 20代中途採用で期待することは「中長期的な戦力になること」が81.6%で最多
- (3) 20代中途採用は「難しい」と感じている企業が7割を超える

【調査の背景】

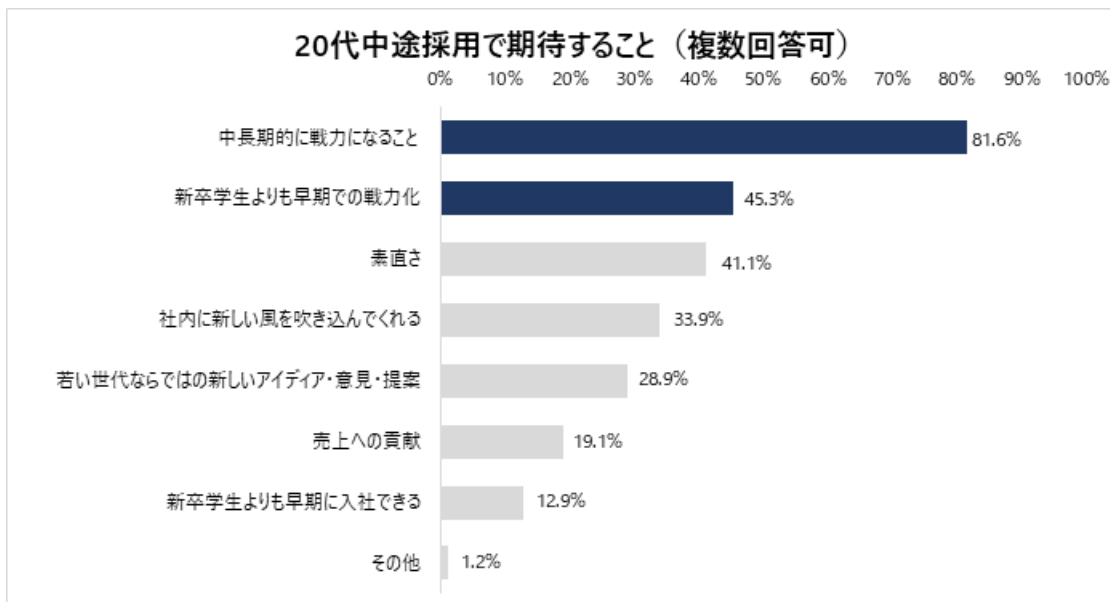
企業が20代の中途採用を強化する傾向です。経団連が実施した「採用と大学改革に期待するアンケート」では、「新卒者：既卒者」の採用割合について、「過去3年程度のトレンド」では「9：1」が最も多いのに対し、「今後5年程度先のトレンド」では、「未定」と回答した企業を除くと、「7：3」が最多となりました。既卒者の採用割合を増やす傾向が明らかになるなか、企業が、20代採用を実施する理由や期待することについて調査しました。

- (1) 20代中途採用を実施する理由は「欠員補充のため」が47.3%で最多。「通年採用を実施しているから」も3割超



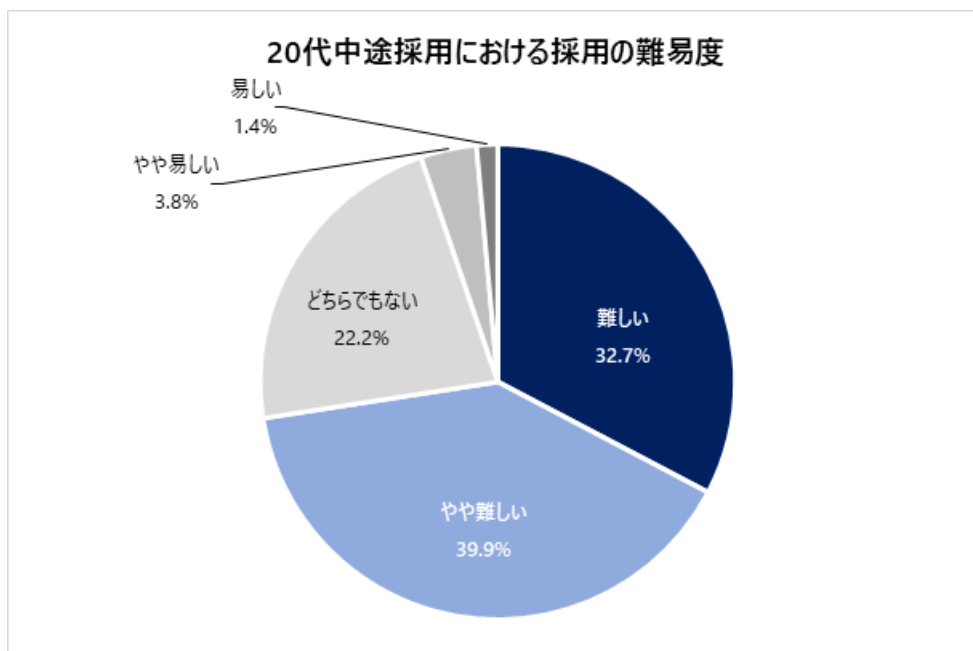
20代中途採用を実施する理由は、「欠員補充のため」が47.3%で最多。次いで、「組織活性化のため」41.3%が続きました。「通年採用を実施しているから」「新卒採用だけでは、若手採用を充足できないから」も3割以上の回答を集めており、新卒を含めた若手採用の枠組みで20代中途採用を実施している企業も多いことが分かります。

(2) 20代中途採用で期待することは「中長期的な戦力になること」が81.6%で最多



20代中途採用で、採用した人材に期待することは「中長期的な戦力になること」が81.6%で最多。次いで、「新卒学生よりも早期での戦力化」45.3%が続きました。育成し、長期的なスパンで活躍してくれることを前提としつつ、新卒学生よりも早期に戦力化して欲しいという企業の期待が伺えます。

(3) 20代中途採用は「難しい」と感じている企業が7割を超える



20代中途採用における採用の難易度について、「難しい」と回答した企業が32.7%に上りました。「やや難しい」39.9%を合わせると、7割以上の人事担当者が、20代中途採用は採用の難易度が高いと感じていることが分かります。「求めるスキルを持つ人材を採用するためには、給与水準を上げる必要がある」「新卒採用だけでなく、20代採用市場も競争が激しくなっている」など、採用市況が活況であることを指摘する声が寄せられ

ました。また、「残業時間を削減するなど、20代から選ばれる職場環境を作っていく必要があると思う」「多様性や共感を重視する世代なので、個別の対話が重要だと感じる」といった声も上がっています。

■調査概要

- ・調査対象：企業人事担当者（20代中途採用を実施または実施予定の企業が回答）
- ・調査方法：Web上でのアンケート
- ・調査日：2022年6月3日～6月12日
- ・有効回答数：419件

※各項目の数値は小数点第二位を四捨五入し小数点第一位までを表記しているため、択一式回答の合計が100.0%にならない場合があります。

