
キャリア採用 動向調査 2025

活況な20代通年採用
採用市場で企業に求められる工夫とは

つくるのは、未来の選択肢

学情

GAKUJO

東証プライム上場

人事担当者 対象

キャリア採用動向調査2025

株式会社学情では、企業のキャリア採用における採用計画・動向を明らかにするため、人事担当者を対象に、「キャリア採用・20代通年採用におけるアンケート調査」を実施いたしました。その回答を集計し、「キャリア採用動向調査2025」として発表いたします。

※経団連が転職者などの採用において使用されることが多い「中途採用」の呼称を「経験者採用」に改め、「経験者採用」の表記を使用することを会員企業に呼び掛けていることを受け、当社では転職者の採用を「キャリア採用（経験者採用）」と表記しています。

【調査概要】

- ◆対象 : 全国の企業および団体
- ◆調査期間 : 2025年3月24日～2025年4月16日
- ◆有効回答数 : 338件
- ◆調査方法 : 企業および団体にWebアンケート調査を実施
- ◆記載事項について : 複数回答を認めている設問では、回答計は100%を上回る。
 百分比(%)は端数処理の関係上、合計が100%にならない場合がある。

INDEX

01	回答企業属性	・・・	P3
02	キャリア採用における採用対象	・・・	P4
03	今年度の採用計画	・・・	P5
04	20代を対象としたキャリア採用で期待すること	・・・	P6
05	採用活動の取り組み状況	・・・	P7
06	書類選考や面接で評価するポイント	・・・	P9
07	採用時に重視するポイント	・・・	P10
08	カジュアル面談	・・・	P11
09	採用難易度	・・・	P13

TOPICS

◆ キャリア採用においても、若手社会人の採用ニーズが高い

- ・キャリア採用で特に採用したい年齢層、「20代後半～30代前半」が7割占める
- ・20代対象のキャリア採用では、「採用するポジションで活かせる経験」を求める傾向

◆ キャリア採用は維持・拡大傾向

- ・3割を超える企業が、前年度よりキャリア採用人数を増やす計画
- ・特に、20代～30代前半までの若い世代の採用に意欲的

◆ 20代を対象としたキャリア採用では、中長期的に戦力になることを期待

- ・キャリア採用を実施する理由は「キャリア採用強化」と「新卒だけで若手充足できない」が並ぶ
- ・期待することは「中長期的に戦力になること」が最多

◆ 採用活動強化のため、求人情報の内容や募集条件・選考フローを見直す動き

- ・求人情報の見直しや、採用HP・SNSでの情報発信、待遇面・選考ステップの見直しを行っているとの声
- ・接触率向上のために、選考案内を迅速に行うことも重視

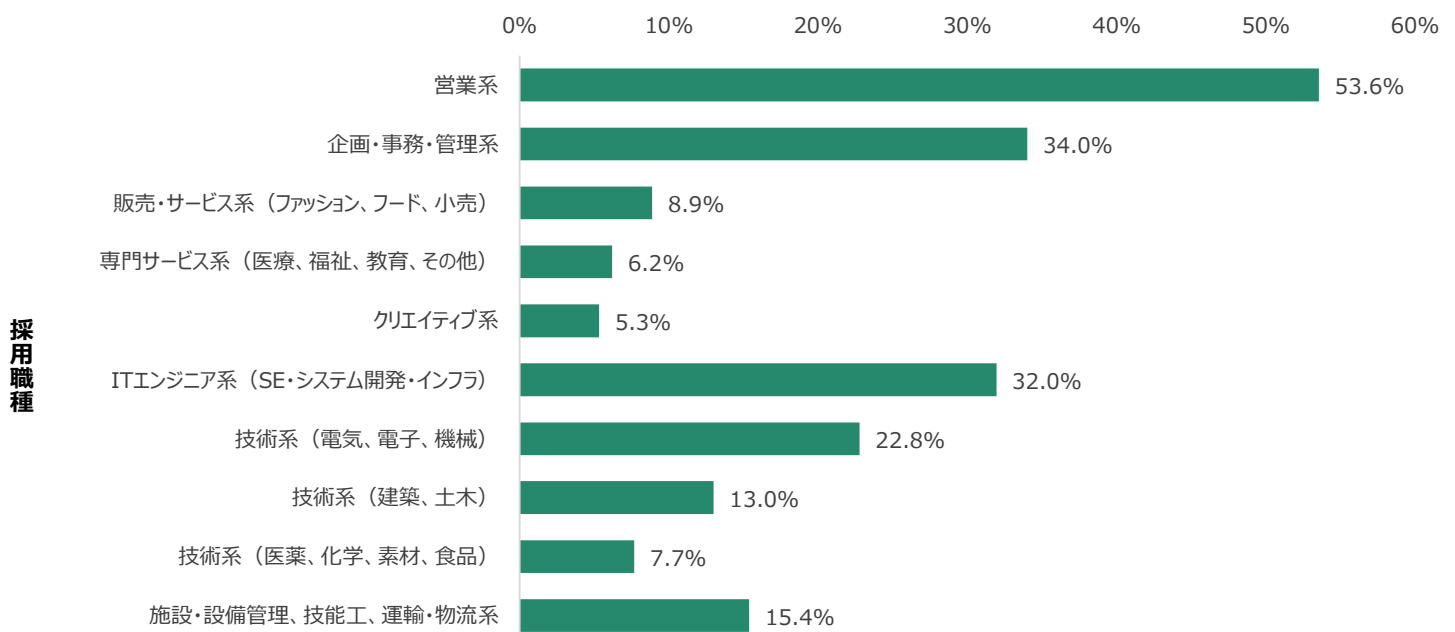
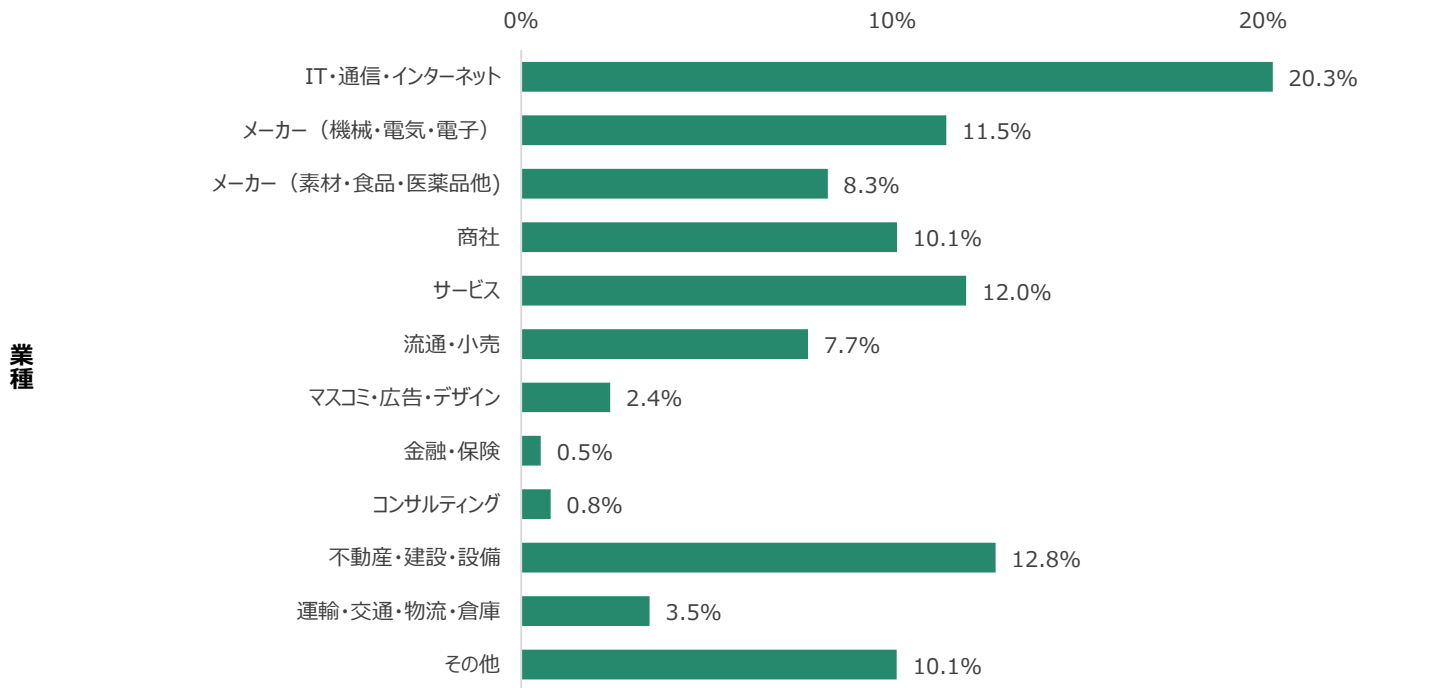
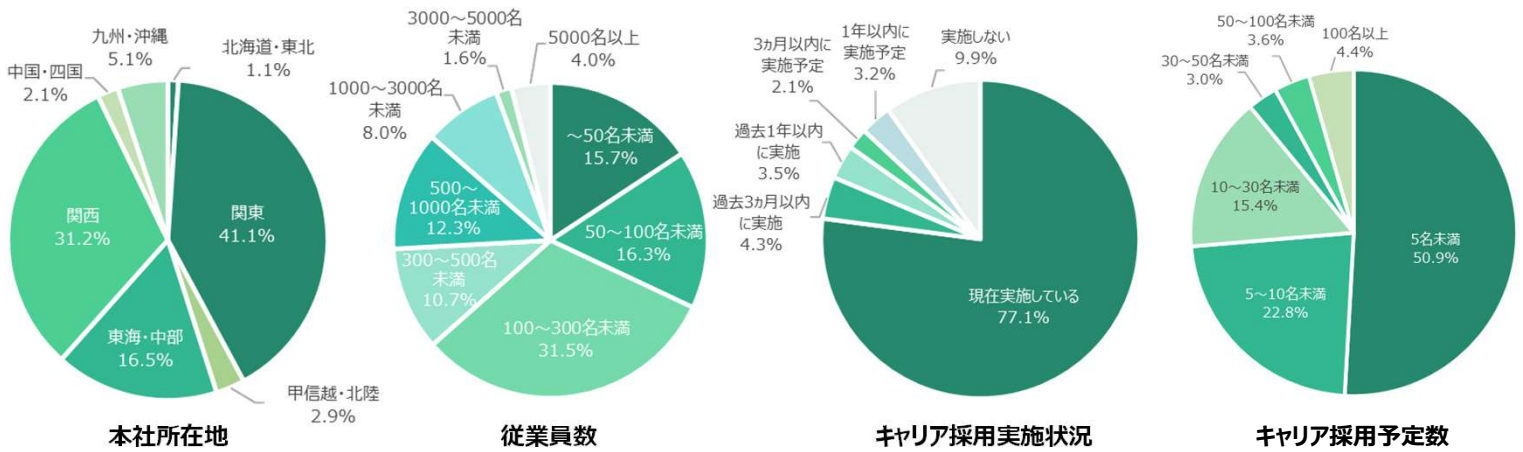
◆ 20代を対象としたキャリア採用では、相性やカルチャーフィットを重視

- ・面接時に評価する点は、「人柄・社風との相性」が最多
- ・未経験者を採用する際は、コミュニケーション能力や、成長意欲の高さを重視する傾向

◆ カジュアル面談に取り組む企業が急増

- ・カジュアル面談を実施している企業が過半数を占める
- ・カジュアル面談に期待する効果1位は「ミスマッチの防止」、2位は「志望意欲の醸成」

01 回答企業属性

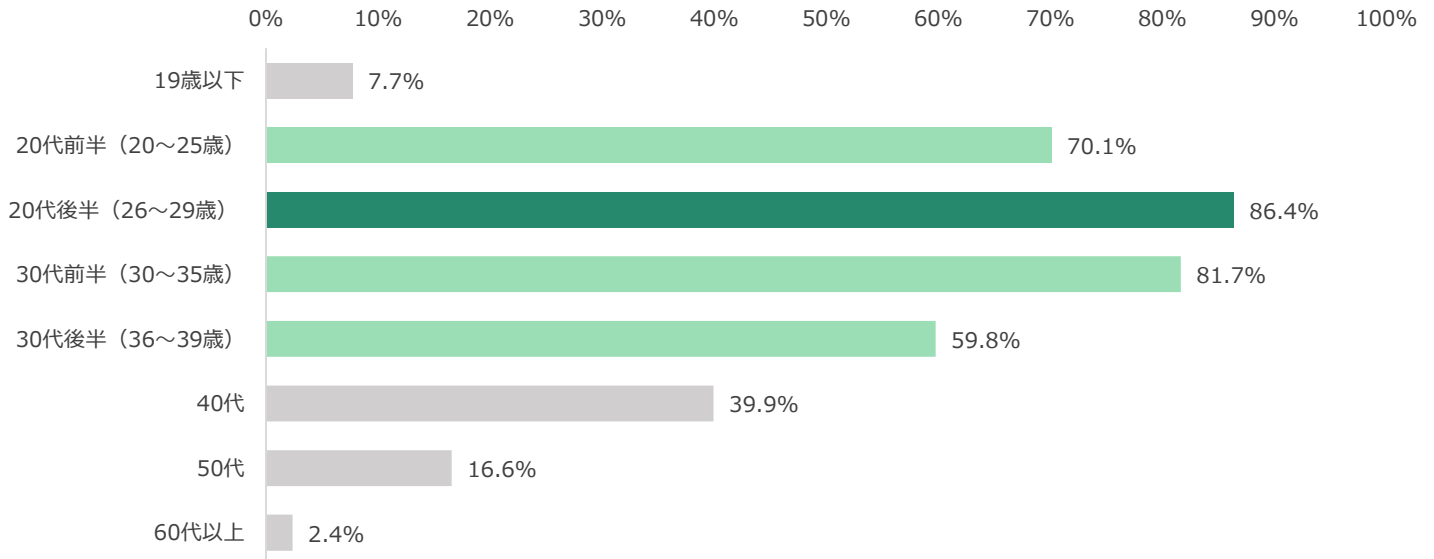


02 キャリア採用における採用対象

キャリア採用で特に採用したい年齢層、「20代後半～30代前半」が7割占める。
20代対象のキャリア採用では、「採用するポジションで活かせる経験」を求める傾向

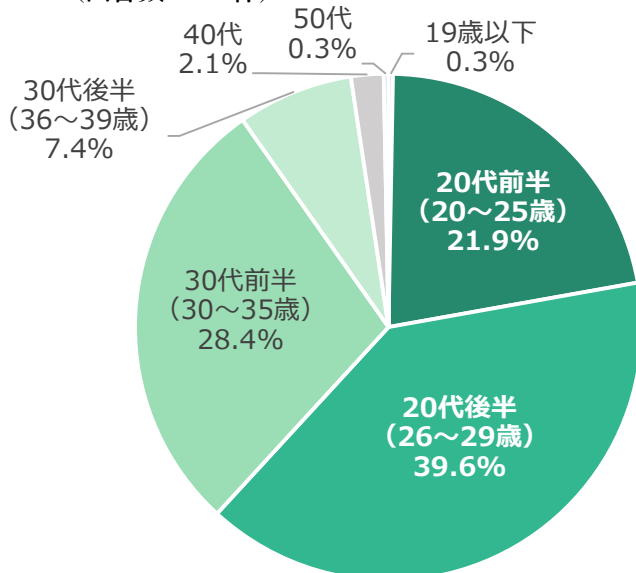
(1) キャリア採用において、採用したい年齢層

Q.キャリア採用において、採用したい年齢層を教えてください。(回答数：338件)



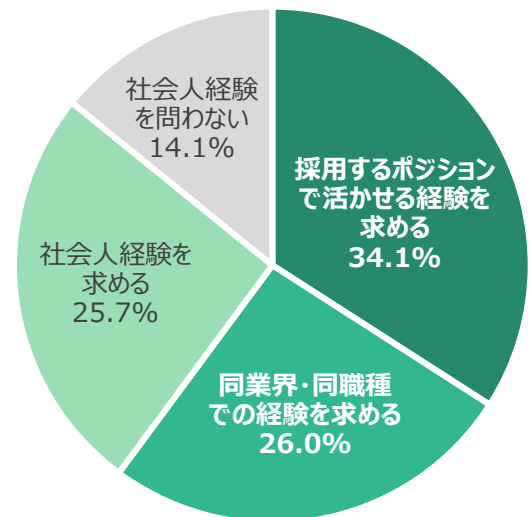
(2) キャリア採用において特に採用したい年齢層

Q.特に採用したい年齢層を教えてください。(回答数：338件)



(3) 20代を対象としたキャリア採用において採用対象に求める経験

Q.採用対象に求める経験を教えてください。(回答数：311件)



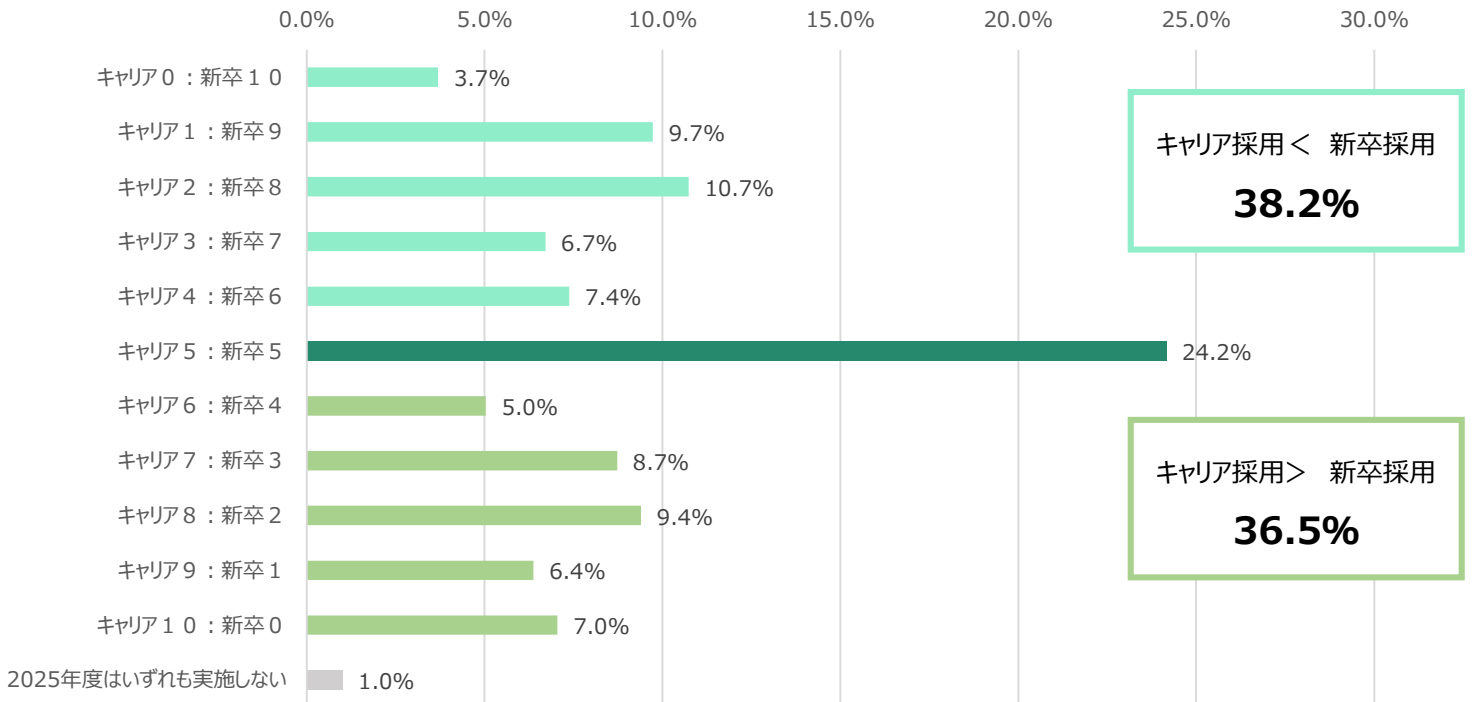
キャリア採用において、対象となる年齢層（複数回答可）は「20代後半」が86.4%で最多。「30代前半」81.7%、「20代前半」70.1%、「30代後半」59.8%が続きました。
また、特に採用したい年齢層は「20代後半」が39.6%で最多。「30代前半」28.4%、「20代前半」21.9%が続き、「30代後半」は7.4%でした。採用対象年代として大多数を占める20～30代の中でも、特に20代～30代前半を採用したい企業が約9割を占めました。
20代を対象にしたキャリア採用においては、同業界・同職種での経験に限らず「採用するポジションで活かせる経験」を求めたいと回答した企業が34.1%で最多となりました。

03 今年度の採用計画

4社に1社がキャリア採用と新卒採用を同割合で計画。
「キャリア採用の人数を増やす」3割超。30代前半までの若い世代の採用に意欲

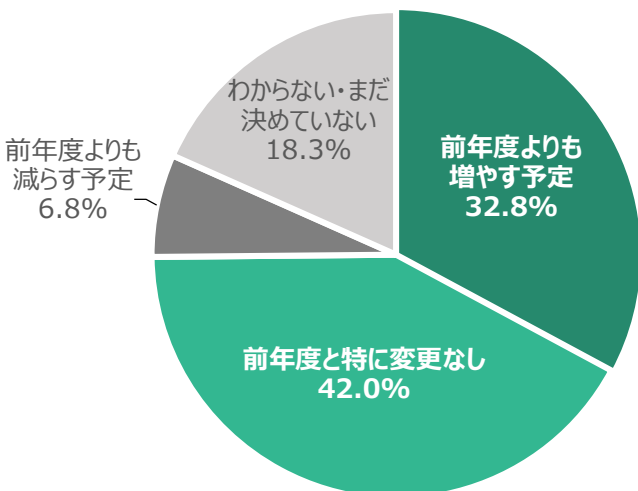
(1) キャリア採用と新卒採用の割合

Q. 今年度の採用活動における、キャリア採用と新卒採用の割合を教えてください。（回答数：298件）

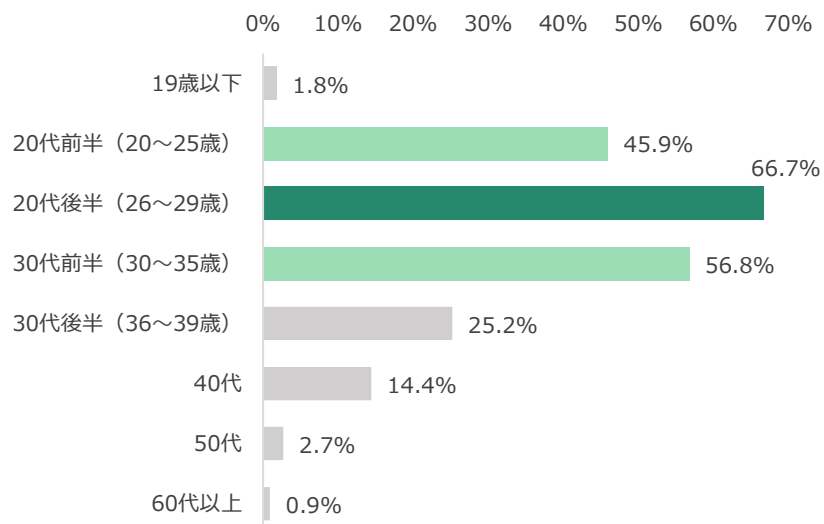


(2) 採用人数を増やす年齢層

Q. 2025年度（今年度）のキャリア採用人数は、前年度（2024年度）と比べてどのように変更する予定ですか？（回答数：338件）



Q. キャリア採用において、採用人数を増やす年齢層を教えてください。（回答数：111件）



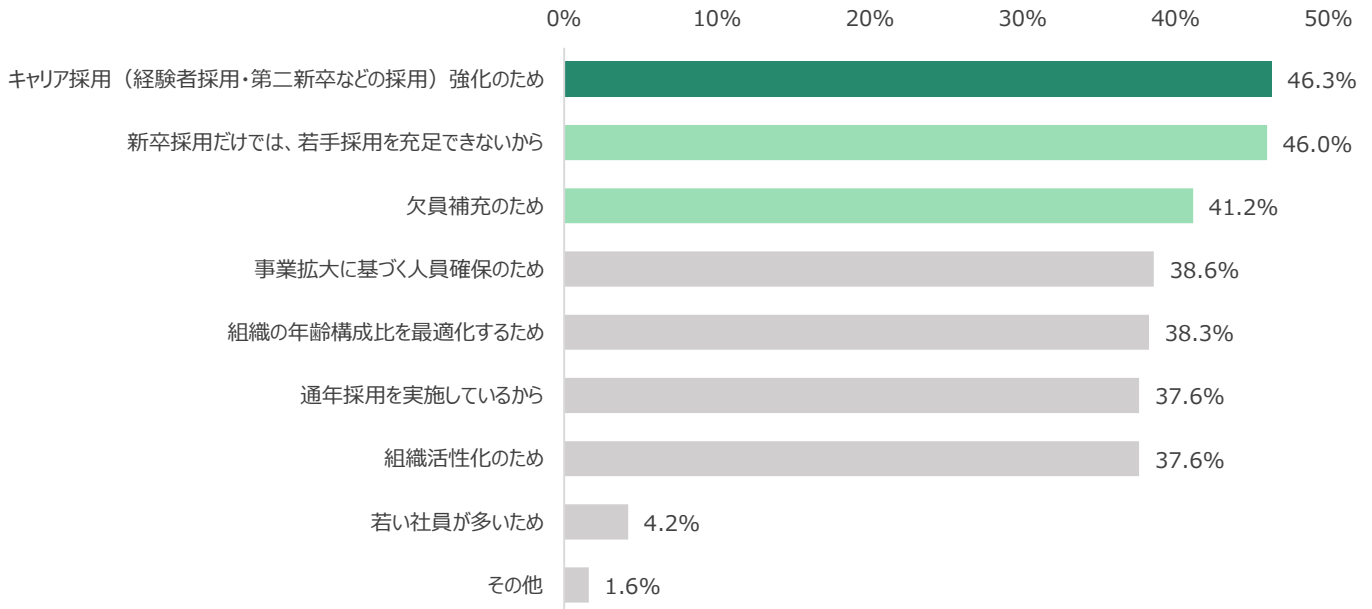
キャリア採用と新卒採用の割合は「5：5」が24.2%で最多となり、4社に1社はキャリア採用と新卒採用を同割合で計画していることが分かりました。「キャリア採用より新卒採用の割合が多い」と回答した企業は38.2%となり、「キャリア採用のほうが新卒採用より割合が多い」と回答した企業の36.5%をわずかに上回りました。キャリア採用の人数については「前年度よりも増やす予定」と回答した企業が32.8%に上りました。「前年度と特に変更なし」42.0%を合わせると、7割超の企業が前年度と同程度またはそれ以上の採用を予定しています。キャリア採用を増やす年齢層（複数回答可）は、「20代後半」が66.7%で最多。「30代前半」56.8%、「20代前半」45.9%と続きました。30代前半までの若い世代の採用に意欲的な企業が多いことがわかります。

04 20代を対象としたキャリア採用で期待すること

20代キャリア採用は「キャリア採用強化」と「新卒だけで若手充足できない」ため。入社後期待することは「中長期的な戦力になること」がトップ

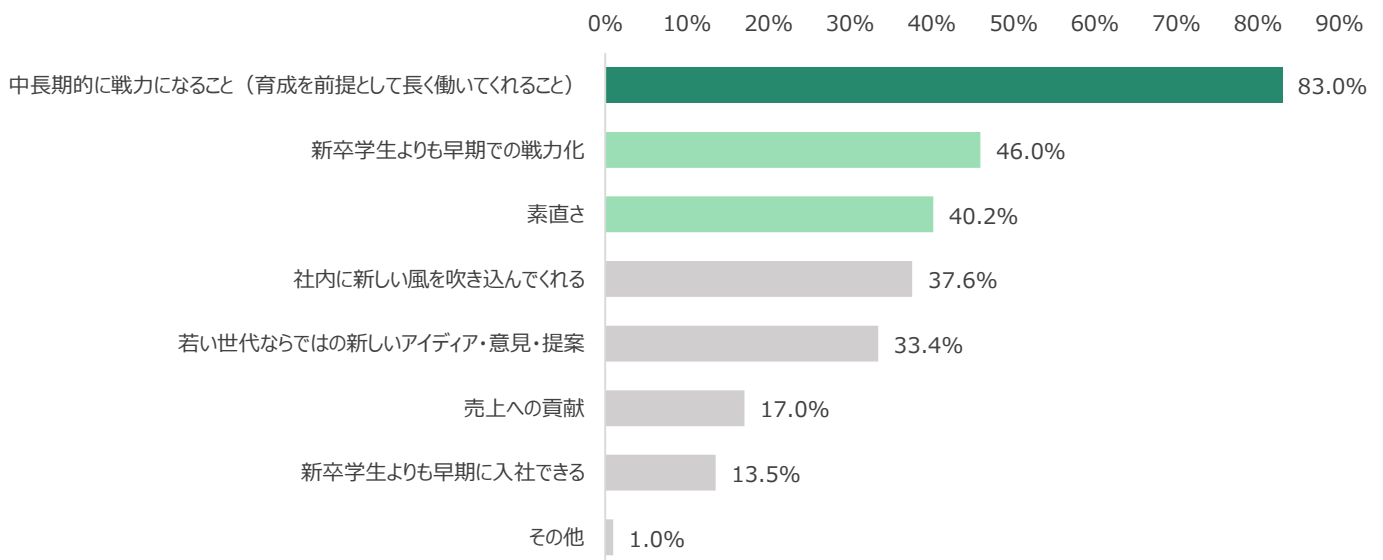
(1) 20代を対象としたキャリア採用を実施している理由

Q. 20代を対象としたキャリア採用を実施している理由を教えてください。（回答数：311件）



(2) 20代を対象としたキャリア採用で期待すること

Q. 採用した人材に入社後期待することは何ですか？（回答数：311件）



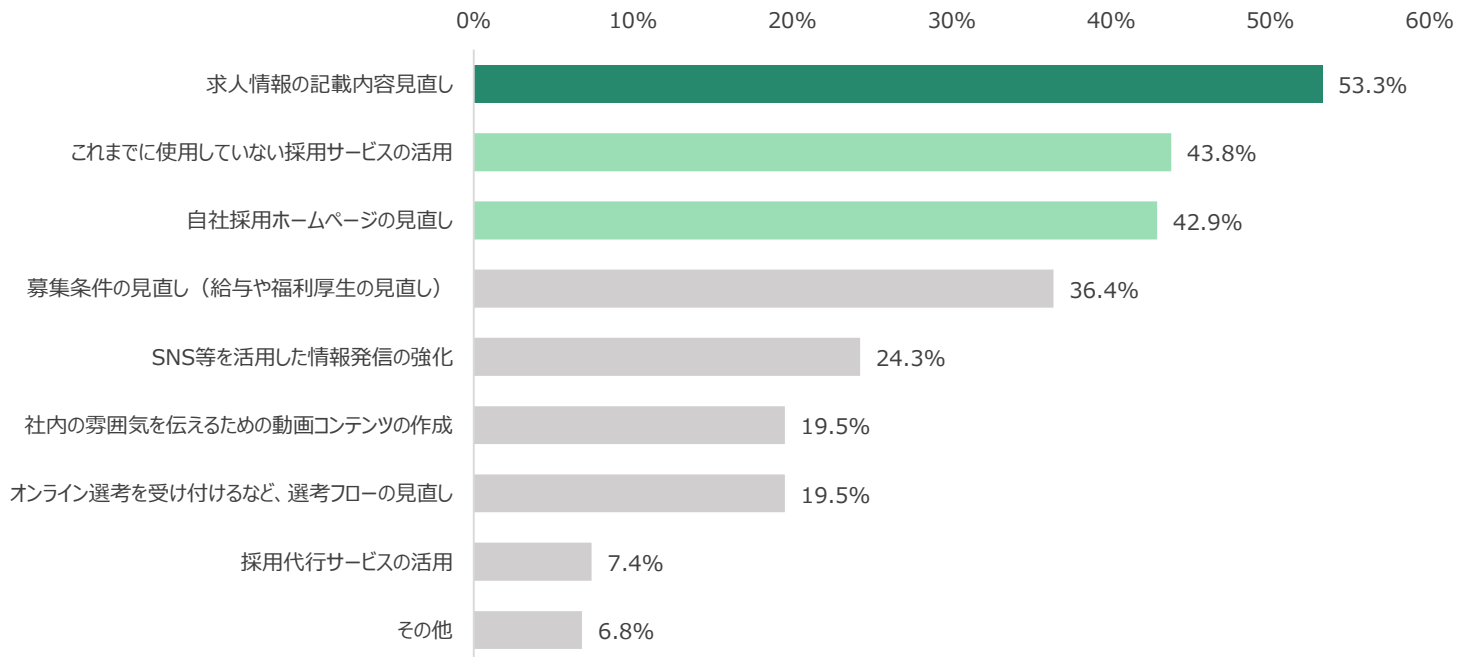
20代を対象にしたキャリア採用を実施している理由（複数回答可）は、「キャリア採用（経験者採用・第二新卒などの採用）強化のため」46.3%と「新卒採用だけでは、若手採用を充足できないから」46.0%が、ほぼ並んで2トップという結果でした。20代を対象にしたキャリア採用において入社後に期待すること（複数回答可）は、「中長期的に戦力になること（育成を前提として長く働いてくれること）」が83.0%で、突出して高い数値でした。2位は「新卒学生よりも早期での戦力化」46.0%でしたが、続いて「素直さ」40.2%、「社内に新しい風を吹き込んでくれる」37.6%、「若い世代ならではの新しいアイデア・意見・提案」33.4%と並んだ結果からは、即戦力としてよりも、長期的なスパンでの活躍を期待する企業が多いことが分かります。

05 採用活動の取り組み状況

応募数向上のために取り組んでいることは「求人情報の記載内容を見直す」が最多。接触率向上のために、「面接前にカジュアル面談を実施する」企業が急伸

(1) 応募数向上のために取り組んでいること

Q. 応募数向上のために取り組んでいること（取り組みたいこと）はありますか？（回答数：338件）



Q. 具体的にはどのようなことに取り組んでいますか（取り組みたいですか）？（任意・フリー回答）

■募集内容・条件の見直し

- ・ペルソナに合わせた求人票作成
- ・スカウトメールカスタマイズ化
- ・第二新卒の受け入れ体制について社員インタビューコンテンツで周知
- ・同業他社と比較して初給や待遇面を強化
- ・年間休日数を増やす、リーダー手当の新設、週休3日制の導入

■採用広報・情報発信

- ・Instagramで社内の雰囲気が伝わる写真投稿
- ・PR動画の作成
- ・採用ペルソナと近い社員を求人情報や採用HPに登用
- ・Web広告等で企業認知度向上

■採用手法・選考フローの見直し

- ・カジュアル面談を実施している
- ・現場の代表者も採用活動に巻き込む
- ・選考ステップの見直し・カット
- ・会社PR資料（デック資料、動画）の見直し

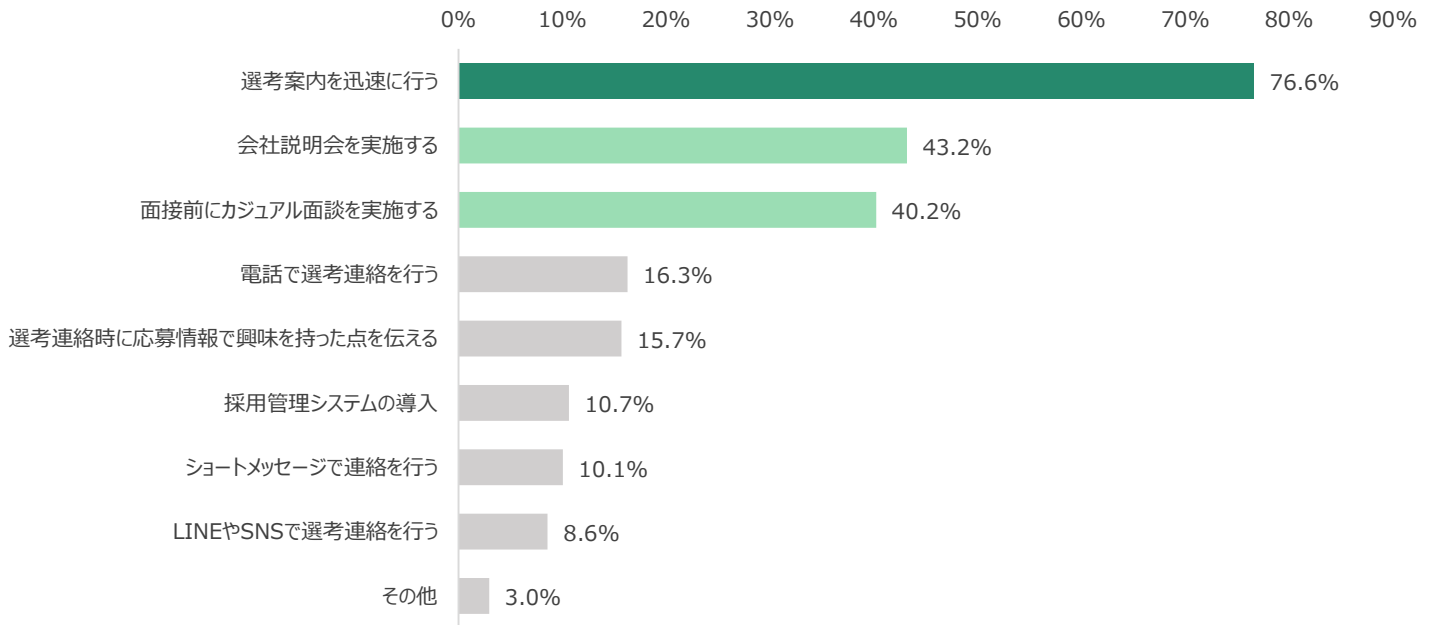
■採用手法の追加

- ・採用イベント等の活用
- ・ダイレクトスカウトサービスの導入
- ・採用代行サービス
- ・Web面接の導入

応募を増やすために取り組んでいること・取り組みたいこと（複数回答可）は「求人情報の記載内容を見直す」が53.3%で最多。「これまでに使用していない採用サービスの活用」43.8%、「自社採用ホームページの見直し」42.9%、「募集条件の見直し（給与や福利厚生の見直し）」36.4%が続きました。具体的には「採用ペルソナに合わせた求人票やスカウトメールのカスタマイズ」「待遇面の見直し」「選考ステップの見直し」などの回答が見られました。積極的な情報発信と、時流や応募者に合った採用条件・選考フローへの見直しが求められているとかがえます。

(2) 接触率向上のために取り組んでいること

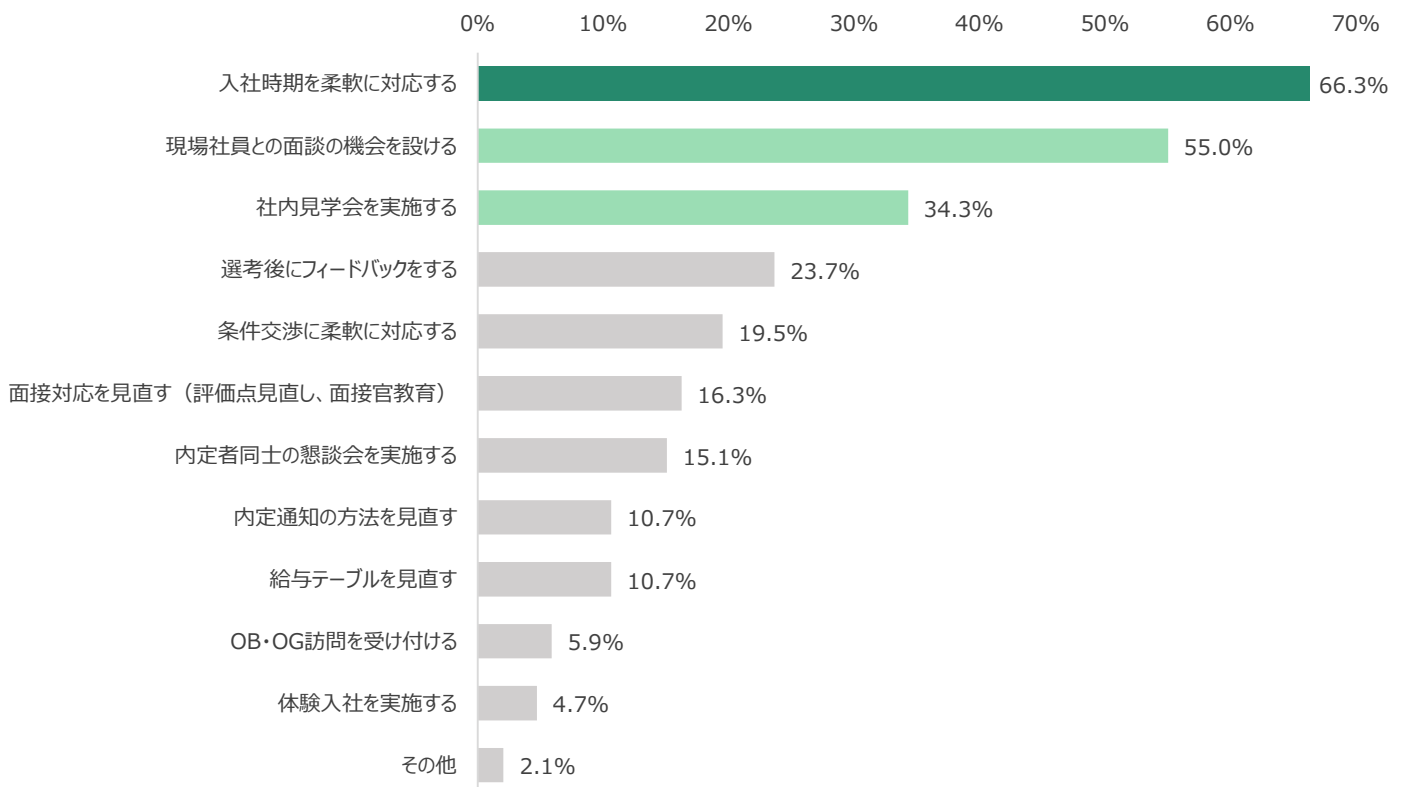
Q.応募者との接触率向上のために取り組んでいること（取り組みたいこと）はありますか？（回答数：338件）



応募者との接触率を高めるために取り組んでいること・取り組みたいこと（複数回答可）は「選考案内を迅速に行う」が76.6%と突出して高く、次いで「会社説明会を実施する」が43.2%。続く「面接前にカジュアル面談を実施する」が、昨年の28.7%から40.2%に急伸したのが目立ちました。

(3) 辞退防止・内定承諾率向上のために取り組んでいること

Q.辞退防止・内定承諾率向上のために取り組んでいること（取り組みたいこと）はありますか？（回答数：338件）



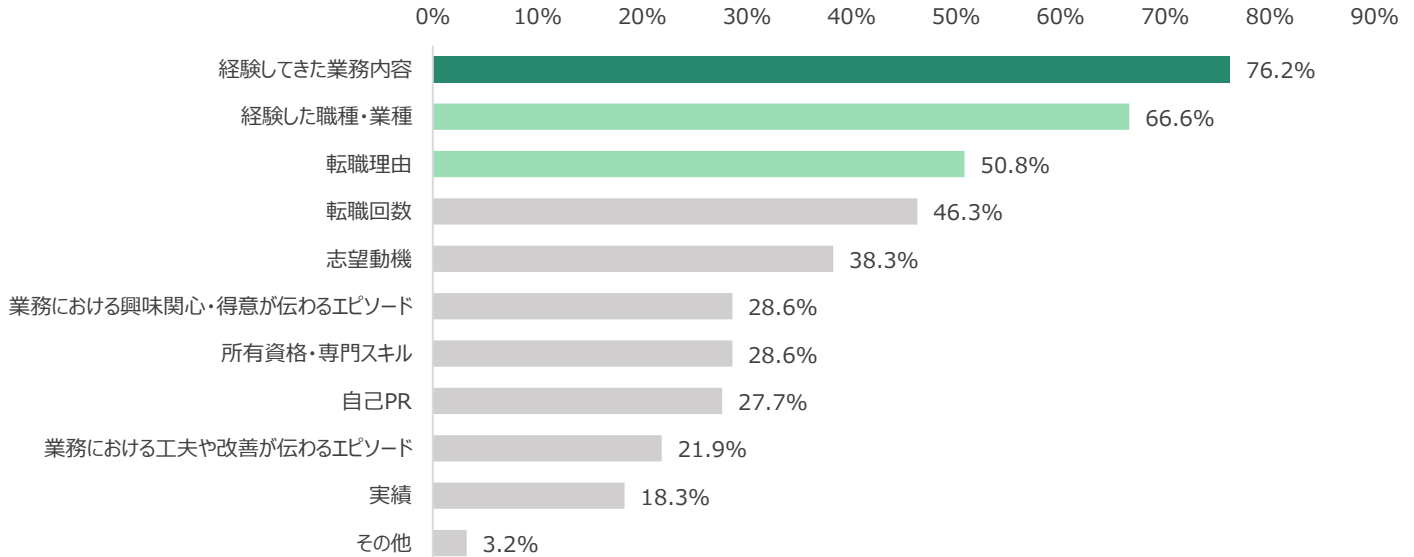
内定承諾率向上のために取り組んでいること・取り組みたいこと（複数回答可）は、「入社時期を柔軟に対応する」が66.3%で最多。「現場社員との面談の機会を設ける」55.0%、「社内見学会を実施する」34.3%が続きました。

06 書類選考や面接で評価するポイント

20代を対象にしたキャリア採用では、書類選考で「業務内容・職種・業種」などの経験を確認。その後の面接で「コミュカ・人柄・社風との相性」重視の選考実施

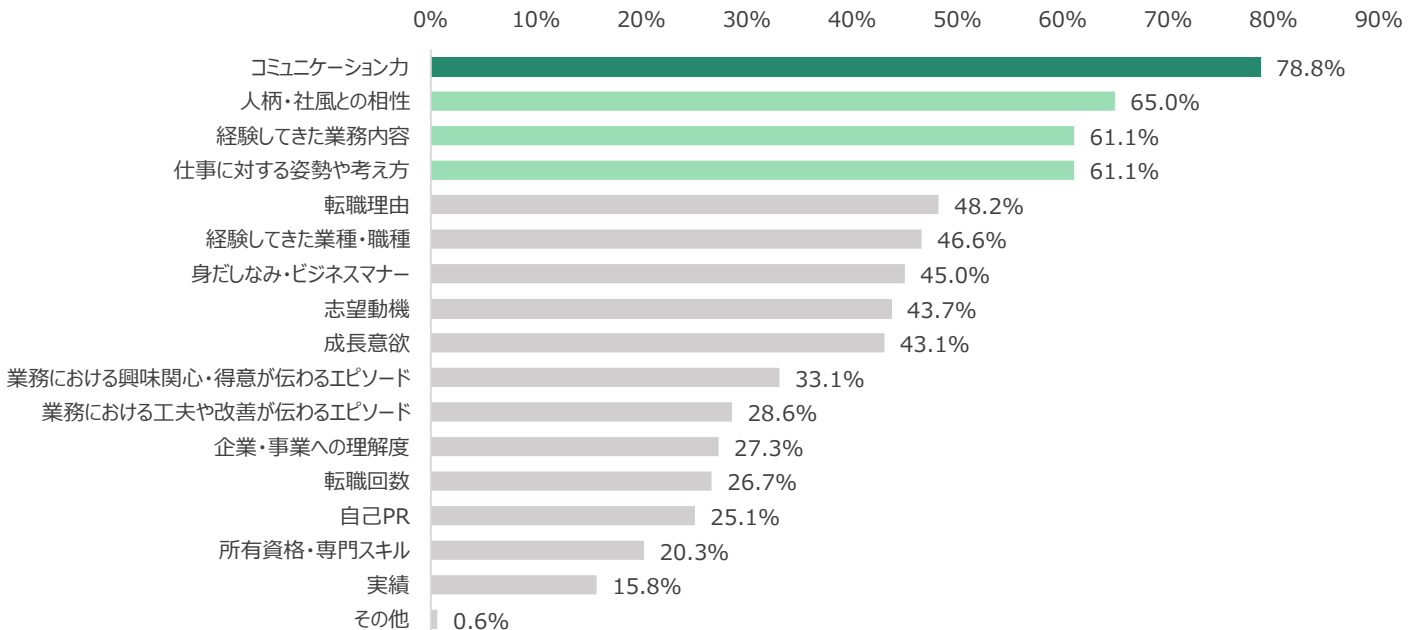
(1) スカウト送付や書類選考の際に評価するポイント

Q. 20代を対象にしたキャリア採用において、書類選考やスカウト送付の際、求職者をどのような観点で評価していますか？
(回答数：311件)



(2) 面接の際に評価するポイント

Q. 20代を対象にしたキャリア採用において、面接の際、応募者をどのような観点で評価していますか？
(回答数：311件)



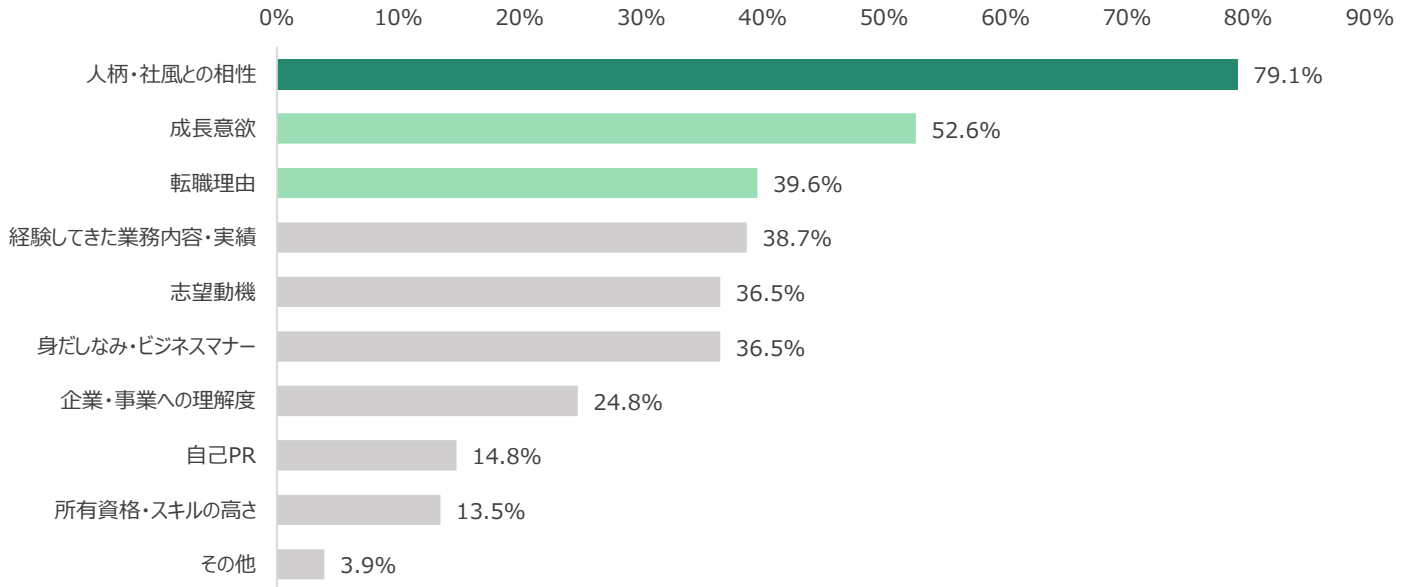
20代を対象にしたキャリア採用において、書類選考の際に見ているポイント（複数回答可）は「経験した業務内容」が76.2%で最多。「経験した職種・業種」66.6%が続きました。
また、20代を対象にしたキャリア採用において、面接の際に見ているポイント（複数回答可）は「コミュニケーション力」が78.8%で最多。「人柄・社風との相性」65.0%が続き、さらに「経験してきた業務内容」と「仕事に対する姿勢や考え方」が61.1%で並びました。「経験してきた業務内容」を押さえ、「コミュニケーション力」と「人柄・社風との相性」がトップ2となっており、採用を決める面接では人柄重視で選考を実施している企業が多いことがうかがえます。

07 採用時に重視するポイント

業界・職種未経験者の採用で重視するポイントは「人柄・社風との相性」が8割近く。評価する能力では、9割の企業が「コミュニケーション能力」をあげる

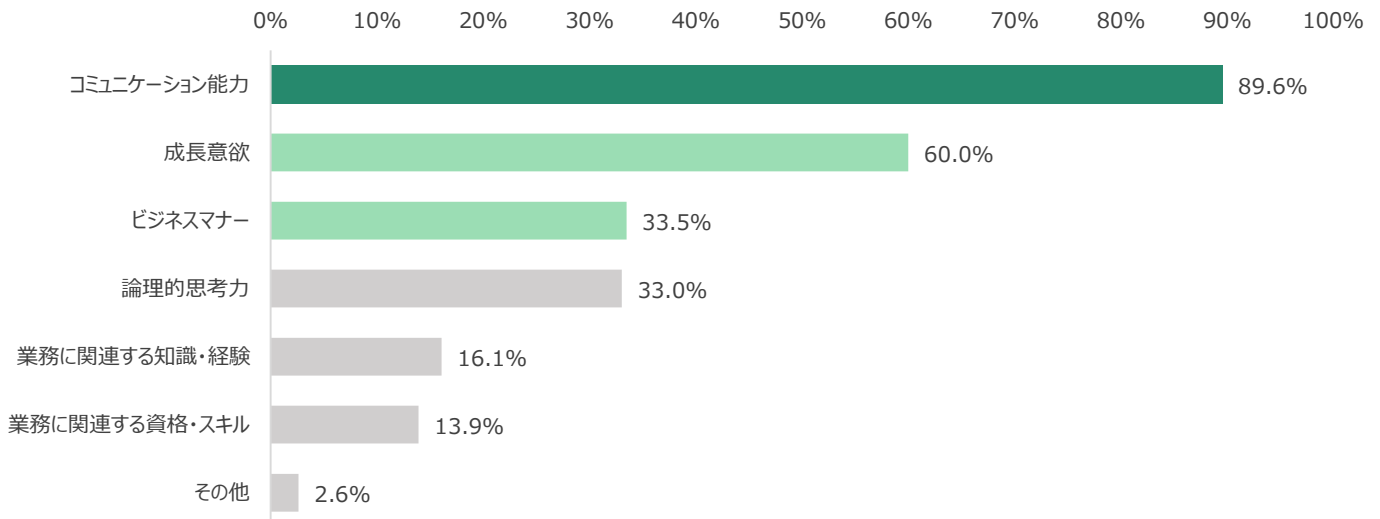
(1) 未経験者を採用する際に重視するポイント

Q. 業界/職種の経験がない求職者を採用する際、より重視するポイントはありますか？（回答数：230件）



(2) 未経験者を採用する際、有しているとより採用したいと感じるスキル

Q. 業界/職種の経験がない求職者を採用する場合に、評価する経験や能力・スキルを教えてください。（回答数：230件）



業界・職種未経験者を採用する際に重視するポイント（複数回答可）は、「人柄・社風との相性」が79.1%で最多。「成長意欲」52.6%、「転職理由」39.6%、「経験してきた業務内容・実績」38.7%が続きました。「人柄・社風との相性」が8割近くと突出して多く、相性やカルチャーフィットを重視して採用する企業が多いことが分かります。

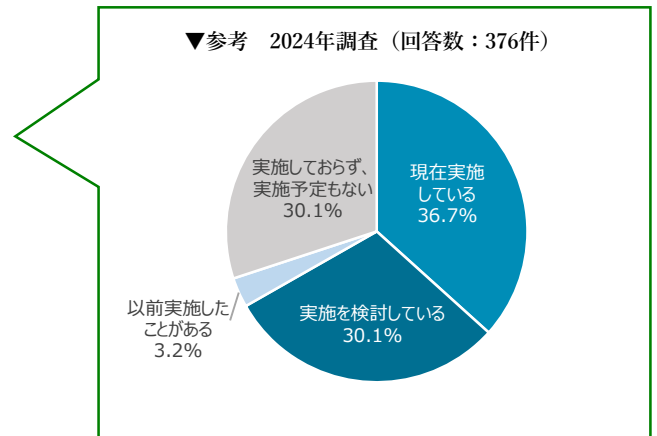
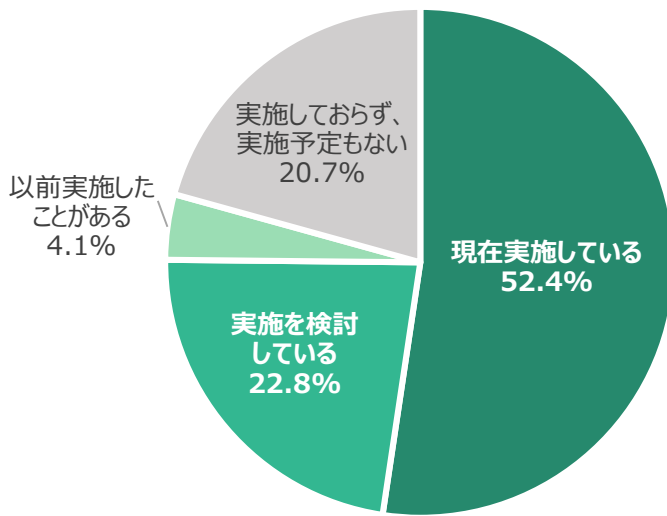
また、業界・職種未経験者を採用する際に評価している経験や能力・スキル（複数回答可）は、「コミュニケーション能力」が89.6%で最多。次いで「成長意欲」60.0%、「ビジネスマナー」33.5%、「論理的思考力」33.0%が続きました。コミュニケーション能力は、ほとんどの企業が必須の要素と位置付けていることが分かりました。

08 カジュアル面談

キャリア採用での「カジュアル面談」実施企業が急増、半数を超える。
期待する効果は「ミスマッチ防止」が最多、次いで「志望意欲醸成」「応募数を増やす」

(1) カジュアル面談の実施状況

Q. カジュアル面談を実施・検討していますか？（回答数：338件）



キャリア採用において、カジュアル面談を「実施している」と回答した企業が52.4%に上り、過半数を占めました。「実施を検討している」は22.8%でした。前年調査と比較すると、「実施している」の回答が15.7ポイントも増えており、この1年でキャリア採用におけるカジュアル面談実施が企業の間で急速に普及したことが分かります。

CHECK! 「カジュアル面談」とは？

カジュアル面談とは、一般的に 企業の担当者と求職者が気軽に情報交換を行う場 のことを指します。

特に「ダイレクトリクルーティング」や「リファラル採用」など、企業が自社に合いそうな人材に能動的にアプローチする採用手法では、最初は応募者の企業理解度や志望度がまだ高くないことも多くあります。

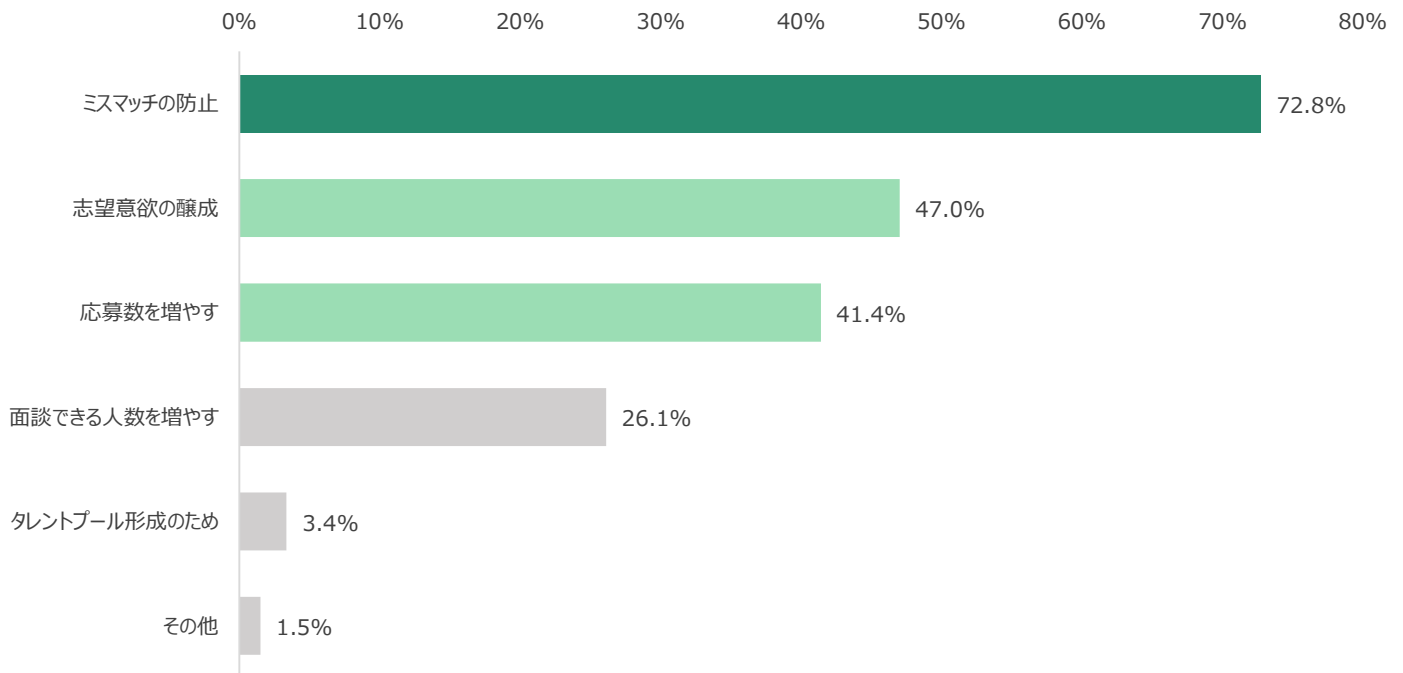
そのような場合に、まずは入り口として面談を実施し、自社について知ってもらう場を設ける企業が増えたことが「カジュアル面談」が注目されるひとつの要因だと言われています。

「面接」と異なるとされる点は、採用の「合否判断」が目的ではないことです。企業と求職者が、お互いの持つ価値観や社風との相性を確かめ、面接よりもざっくばらんに企業理解を深める機会として、主に選考前の段階でカジュアル面談を行う企業が増えています。



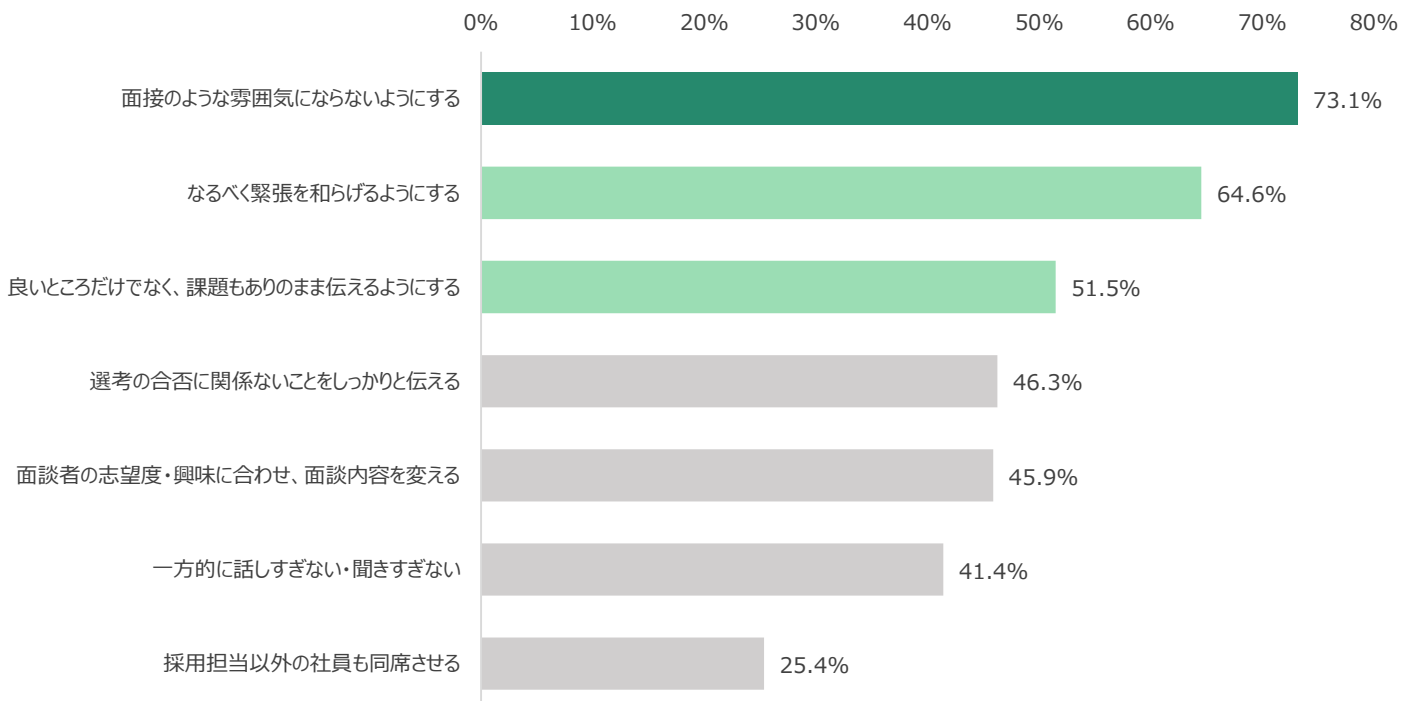
(2) カジュアル面談を実施する目的・期待する効果

Q. カジュアル面談を実施（検討）する目的や、期待する効果を教えてください。（回答数：268件）



(3) カジュアル面談の際に意識していること

Q. カジュアル面談の際に意識していること、意識しようと思っていることはありますか？（回答数：268件）



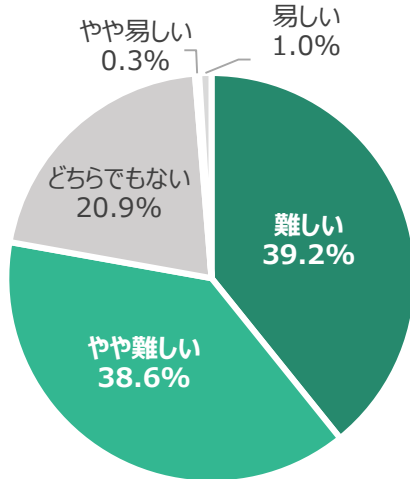
「カジュアル面談」に期待する効果（複数回答可）については、「ミスマッチの防止」が72.8%で最多。次いで、「志望意欲の醸成」47.0%、「応募数を増やす」41.4%が続きました。カジュアル面談の際に意識していること、意識しようとしていること（複数回答可）は、「面接のような雰囲気にならないようにする」が73.1%で最多。次いで、「なるべく緊張を和らげるようにする」64.6%、「良いところだけでなく、課題もありのまま伝えるようにする」51.5%が続きました。

09 採用難易度

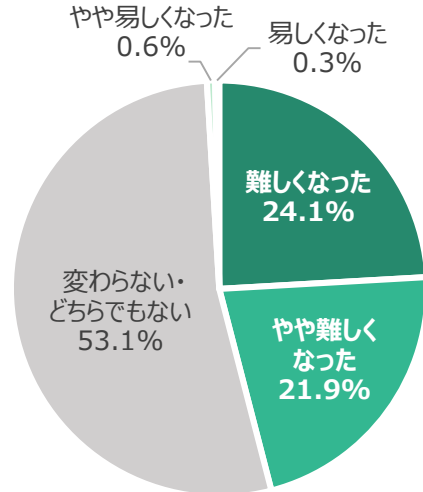
8割近い企業が20代対象のキャリア採用は「難しい」と回答。
 昨年より「難易度アップ」は半数近く。転職意識の変化を感じるとの声も

(1) 20代を対象にしたキャリア採用の難易度

Q. 20代を対象にしたキャリア採用における採用難易度についてどのように感じられますか？ (回答数：311件)

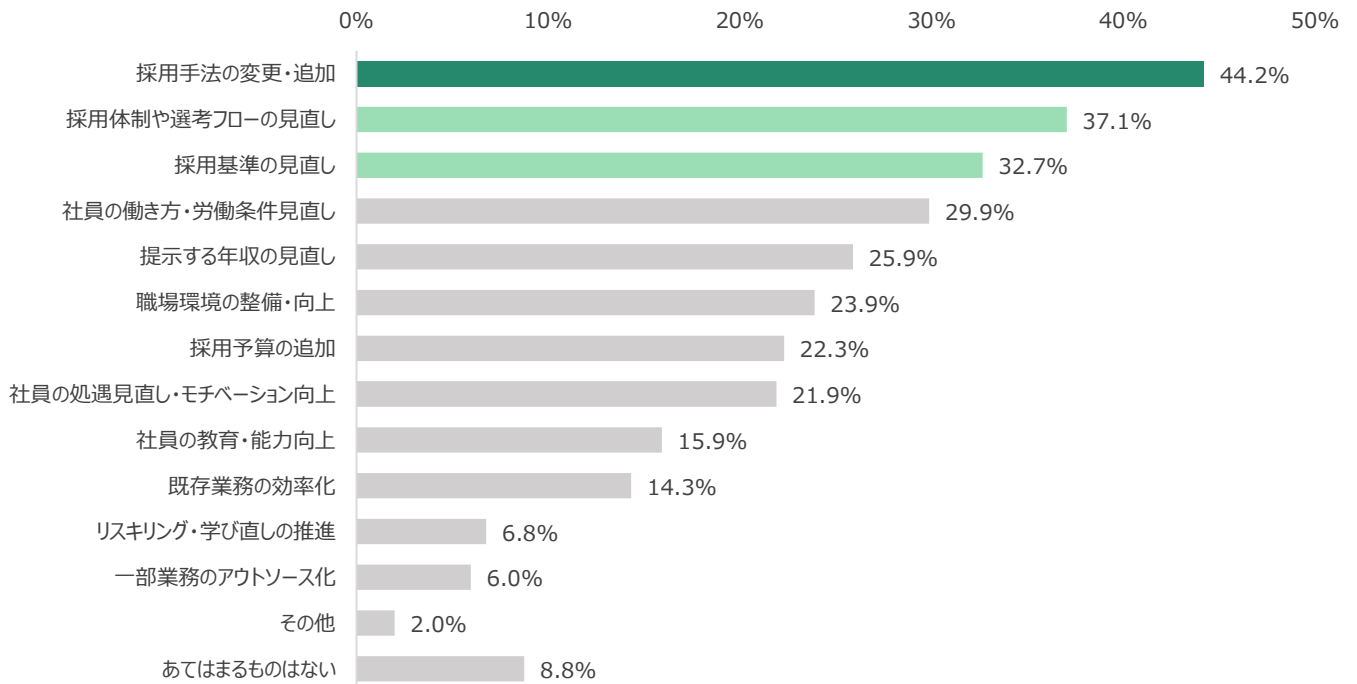


Q. 1年前と比較してどのように感じられますか？ (回答数：311件)



(2) 対応したこと・対応を検討していること

Q. 採用難易度が上がっていることを受け、対応したこと・対応を検討していることはありますか？ (回答数：251件)

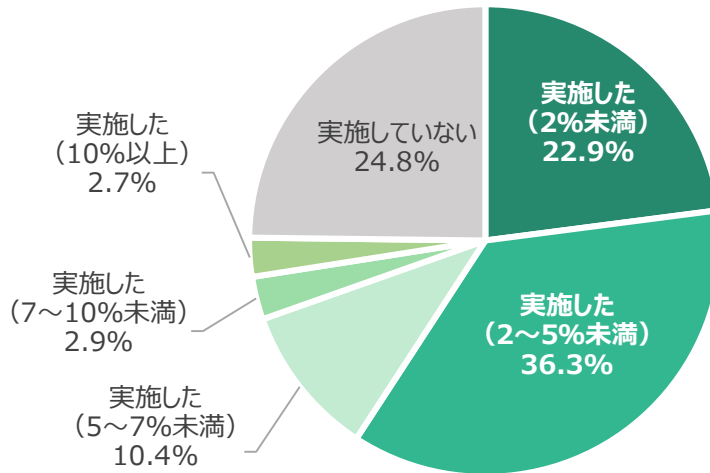


20代を対象としたキャリア採用の難易度について、「難しい」と回答した企業が39.2%に上りました。「やや難しい」38.6%を合わせると、8割近い企業が採用難易度が高いと回答しています。また、20代キャリア採用の難易度を昨年と比較して「難しくなった」と回答した企業は24.1%。「やや難しくなった」の21.9%を合わせると、半数近い企業が難易度が上がったと感じていることが分かります。「他社とのスピード競争がより激しくなっている」「好条件の企業が増えてきた」など、企業間の競争激化を指摘する声が寄せられました。加えて「募集企業が数多くあるので、選択を迷う応募者が増えている」「即転職したい人よりも、いい企業があったら転職したい人が増えている印象」など、転職意識の変化について言及する声も目立ちました。

- Appendix -

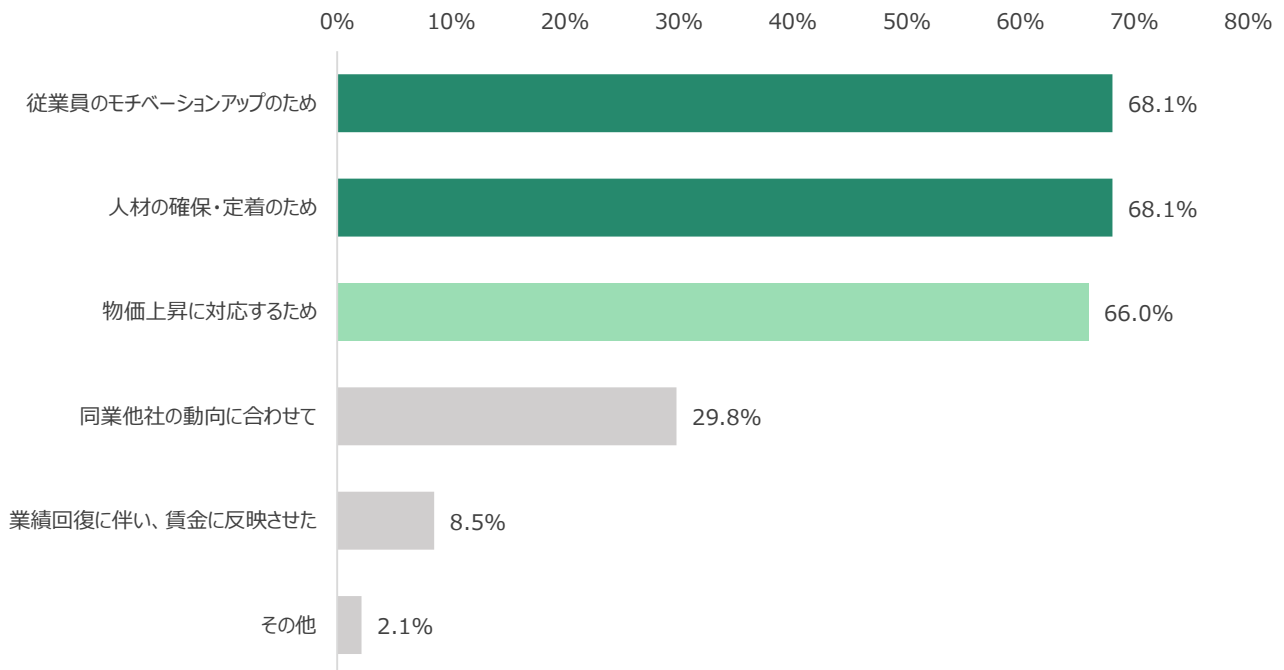
- ◆ 4社に3社が賃上げ実施、上げ幅は「2～5%未満」が36.3%で最多。
実施理由は「従業員のモチベーションアップ」「人材の確保・定着」が並ぶ

Q.今年度、賃上げを実施しましたか？（回答数：375件）



2025年度に賃上げを「実施した」と回答した企業が4社に3社を占めました。賃上げ率は、多い順に「2～5%未満」36.3%、「2%未満」が22.9%、「5～7%未満」10.4%、「7～10%未満」2.9%、「10%以上」2.7%となっています。

Q.なぜ賃上げを実施しましたか？（回答数：282件）



賃上げを実施した理由（複数回答可）は、「従業員のモチベーションアップのため」と「人材の確保・定着のため」が68.1%でトップに並び、「物価上昇に対応するため」66.0%が僅差で続きました。

弊社サービスに関するお問い合わせ

Re 就活について

<https://service.gakujo.ne.jp/services/rekatsu/>

各種お問い合わせフォーム

<https://service.gakujo.ne.jp/inquiry/form/>

つくるのは、未来の選択肢

学情
GAKUJO
東証プライム上場



■本 社	〒104-0061	東京都中央区銀座6-10-1 GINZA SIX 9階	TEL. (03) 6775-4510 (代)
■大 阪 本 社	〒530-0001	大阪市北区梅田2-5-10 学情梅田コンパス	TEL. (06) 6346-6861 (代)
■名 古 屋 支 社	〒460-0003	名古屋市中区錦2-20-15 広小路クロスタワー 12階	TEL. (052) 854-7533 (代)
■京 都 支 社	〒600-8008	京都市下京区四條通烏丸東入ル長刀鉾町8 京都三井ビルディング3階	TEL. (075) 213-5611 (代)
■福 岡 支 社	〒812-0011	福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル8階	TEL. (092) 477-9190 (代)