

望月 社会保険労務士事務所  
代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail [info@mo-mochizuki.com](mailto:info@mo-mochizuki.com)  
tel 029-875-4326 fax 029-875-4371  
URL <https://www.mo-mochizuki.com>

関西勢同士でぶつかる今年のプロ野球日本シリーズ、盛り上がってますねえ。今年もクライマックスシリーズにさえ進出出来なかった我が巨人軍とは雲泥の差で、ファンの皆様の事を思うと羨ましい限りです。阪神もオリックスも投打にバランスが良く、お互いに隙がありません。初戦は、あの山本投手でしたのでオリックスが圧倒的に優勢とっていたのですが、蓋を開けてみれば阪神の大勝でした。山本投手にはWBCの時以上にプレッシャーがあったのでしょうか？来年こそは阿部新監督の下で我が巨人軍も優勝戦線に絡んで行って貰いたいものです・・・。

## 中途採用は即戦力重視の傾向が顕著 ～マイナビ「中途採用実態調査(2023年)」より～

株式会社マイナビが、2023年1～7月に中途採用を行った企業の人事担当者を対象（有効回答数1,600件）に「中途採用実態調査」を実施し、その結果を公表しました。

### 1. 「即戦力の補充」のため、中途採用を実施

まず、直近半年（2023年1～7月）の正社員の過不足感について、「余剰」が27.3%（前年比1.9ポイント増）、「不足」が43.1%（前年比0.2ポイント減）となり、人手不足の状況が変わっていないことがわかります。また、役職やスキル別では、「スペシャリスト人材（IT人材など）」の不足が最も多く47.9%でした。

中途採用を実施した理由についての質問では、「即戦力の補充」が48.1%で最も多く、企業は専門的な知識やスキルを持っている人材を求めていることがうかがえます。なお、運輸・物流業では、「労働時間短縮への対応」が33.7%と全体平均より10ポイント以上高く、来年4月からトラックドライバーなどの残業時間上限規制が始まるため、「2024年問題」に向けた人材確保を進めていると考えられます。

### 2. 今後の中途採用活動について

中途採用活動の課題についての質問では、「求職者の質が低い」が36.3%で最も高く、次いで「入社後、早期退職してしまう社員が増加している」が30.3%でした。

また、今後の中途採用の意向について、「積極的」が53.8%（前年比0.9ポイント増）で、「消極的」の8.1%を大きく上回りました。特に経験者採用を積極的に行うという回答（52.1%）も、未経験の採用を積極的に行うという回答（41.6%）を上回りました。

さらに、今後の採用基準については、「書類選考」「面接」とともに「厳しくする予定」と回答した企業が増加しました。企業は今後、より良い人材を厳選して採用していく方針であることも感じられます。

加えて、企業が求職者へ「リアルな仕事情報の事前提供」を行うRJPについて、意図的に行っているかを聞くと、約8割の企業が「意図的に行っている」と回答。RJP実施の効果については「入社後の定着率が増えた」が33.1%と最も高く、選考においてリアルな情報提供は、社員の定着に役立っているようです。

※RJP：Realistic Job Previewの略で、「リアルな仕事情報の事前提供」のことです。入社予定人材に仕事情報について良い面も悪い面も詳細に提示することで、入社後のギャップを感じさせない狙いがあります。

直近半年間の中途採用では「即戦力の補充」が重要視されており、各企業は今後も積極的に中途採用を行い、即戦力人材を確保しようとしているようです。企業の人手不足感が強いと売り手市場だと言われがちですが、IT人材など需要の高いスキルを持つ求職者にオファーが集中している可能性がありますので、世間の風評には惑わされず人材採用の際には人材欲しさ故の焦りは禁物ですね。

【マイナビ「中途採用実態調査(2023年)」】

[https://www.mynavi.jp/news/2023/09/post\\_39891.html](https://www.mynavi.jp/news/2023/09/post_39891.html)