

---

# 中途採用状況調査（2017年）

---

2018年2月 マイナビ転職情報事業本部 調査課

---

転載・引用につきまして  
レポートの著作権は、株式会社マイナビが保有します。レポートの内容を転載・引用する場合には、出所として  
・弊社名（株式会社マイナビ） 株式会社は省略可  
・調査名称  
・調査時期  
を明記してご利用ください。

ex)  
株式会社マイナビ「中途採用状況調査（2018年1月調査）」によると・・・

【転載・引用に関する注意事項】  
以下の行為は禁止いたします。  
・レポートの一部または全部を改変すること  
・本レポートの一部または全部を販売・出版すること  
・出所を明記せずに転載・引用を行うこと  
・公序良俗に反する利用や違法行為につながる可能性がある利用を行うこと

転載・引用されたことにより、利用者または第三者に損害その他トラブルが発生した場合、当社は一切その責任を負いません。

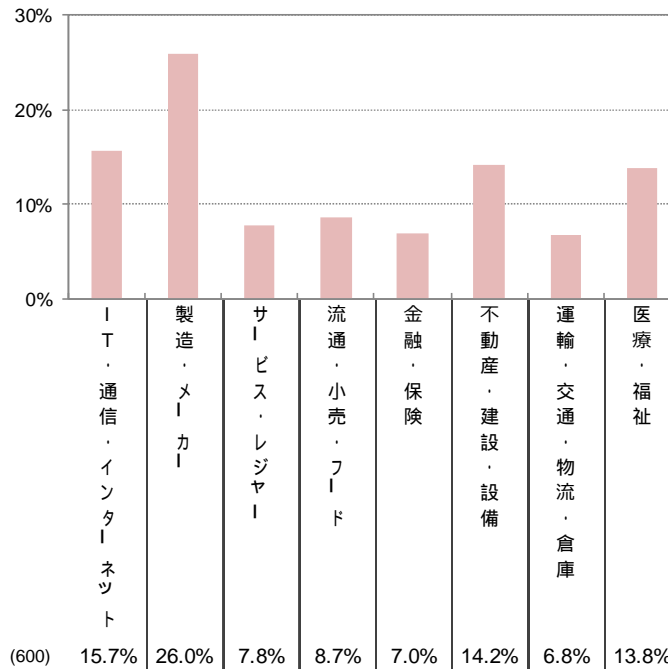
株式会社マイナビ 転職情報事業本部 調査課  
E-mail: mt-kenkyu@mynavi.jp

## 調査概要

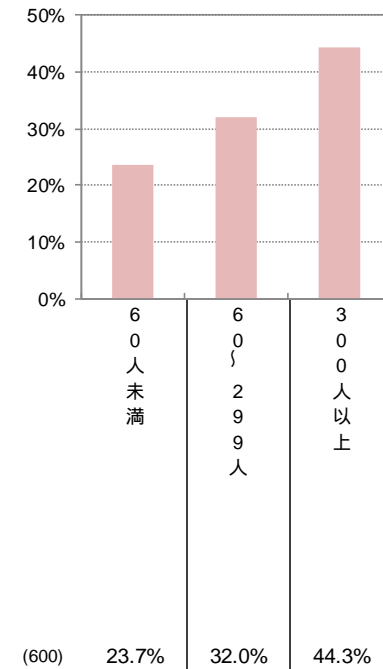
**調査目的** 全国の民間企業等を対象に、中途採用状況とその傾向を明らかにすること  
**調査名** 中途採用状況調査（2017年）  
**調査地域** 全国  
**調査方法** インターネット調査  
**対象者** 1年間（2017年1月～12月）に中途採用活動実績のある企業  
**回答数** 600件  
**実施期間** 2018年1月19日（金）～1月23日（火）  
**実施機関** 外部調査会社  
 調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

## 対象者プロフィール

業 種



従業員数



## 2017年人材不足状況は2016年と変わらず、補強は急務の課題。採用活動状況も依然厳しい

- 人材が「不足している計」は64.3%と、多くの企業が不足と感じている。
- 中途採用理由では、新規事業や将来を見据えた人材確保というよりは、「組織の存続・強化」「退職による人員不足」「適正な人員構成」が多くあがっており、現状でマンパワー不足が進行中という状況がみられる。
- 中途採用活動の印象は、売り手市場が続いているためか、厳しかったという意見が8割を超える。（詳細：3・4・9p）

## 中途採用実績は目標未達の企業が多数

- 全体の平均人数でみた採用総応募数に対する面接実施の歩留り率は4割に留まり、採用目標数（平均17人）に対する採用実績（平均12人）と目標達成率は71%で未達。
- また、企業ごとの目標数に対する採用数の達成割合も6割が未達で、人材不足感が解消されていない企業が大多数。
- 採用活動が厳しかった理由に「求職者の質の低さ」が6割以上もあがっており、売り手市場とみられてはいるものの、企業の求めるレベルに達する人材の少なさが未達の大きな要因といえる。（詳細：5・6・10p）

## 中途採用社員の質や量への不満が大きい。今後の中途採用は即戦力を求めた経験者採用に積極的

- 中途採用社員の質・量ともに満足は約1割と少なく、3割が両方に不満を感じている。また、質か量のいずれかに不満はそれぞれ6割前後と高い。採用段階で求職者の質の低さが感じられており、中途採用社員は一方を優先した採用基準にすると他方が悪くなるといったトレードオフの関係があると推察される。
- 採用段階の質の低さの印象が強いためか、今後1年間（2018年）の中途採用活動の見通しは、経験者採用に積極的計が9割弱で、未経験者採用に積極的（53.5%）より高い。（詳細：8・19p）

## 中途採用募集は「求人サイト」が最も有効で、求人サイトを含めた求人広告費はやや増加傾向

- 中途採用で効果のあった手法は「求人サイト」が53.0%で最も高く、「ハローワーク」（43.8%）や「人材紹介」（38.8%）よりも10pt程度以上高い。特に企業規模が300人以上の大企業では6割近くが効果ありとみている。
- 求人広告費は2016年と同じが5割弱で、増加計が4割強と、相対的にはやや増加傾向にあるとみられる。（詳細：14・15p）

# [ 1 ] 人材の過不足感

2017年の人材の過不足感は、「不足している計」が64.3%で「余剰感を感じている計」（18.8%）の3倍以上を占め、2016年に引き続き、全体的に人材の不足感がみられる。従業員数別にみると、従業員数が多くなるほど不足感が強くなり、『300人以上』では「不足している計」が7割超。

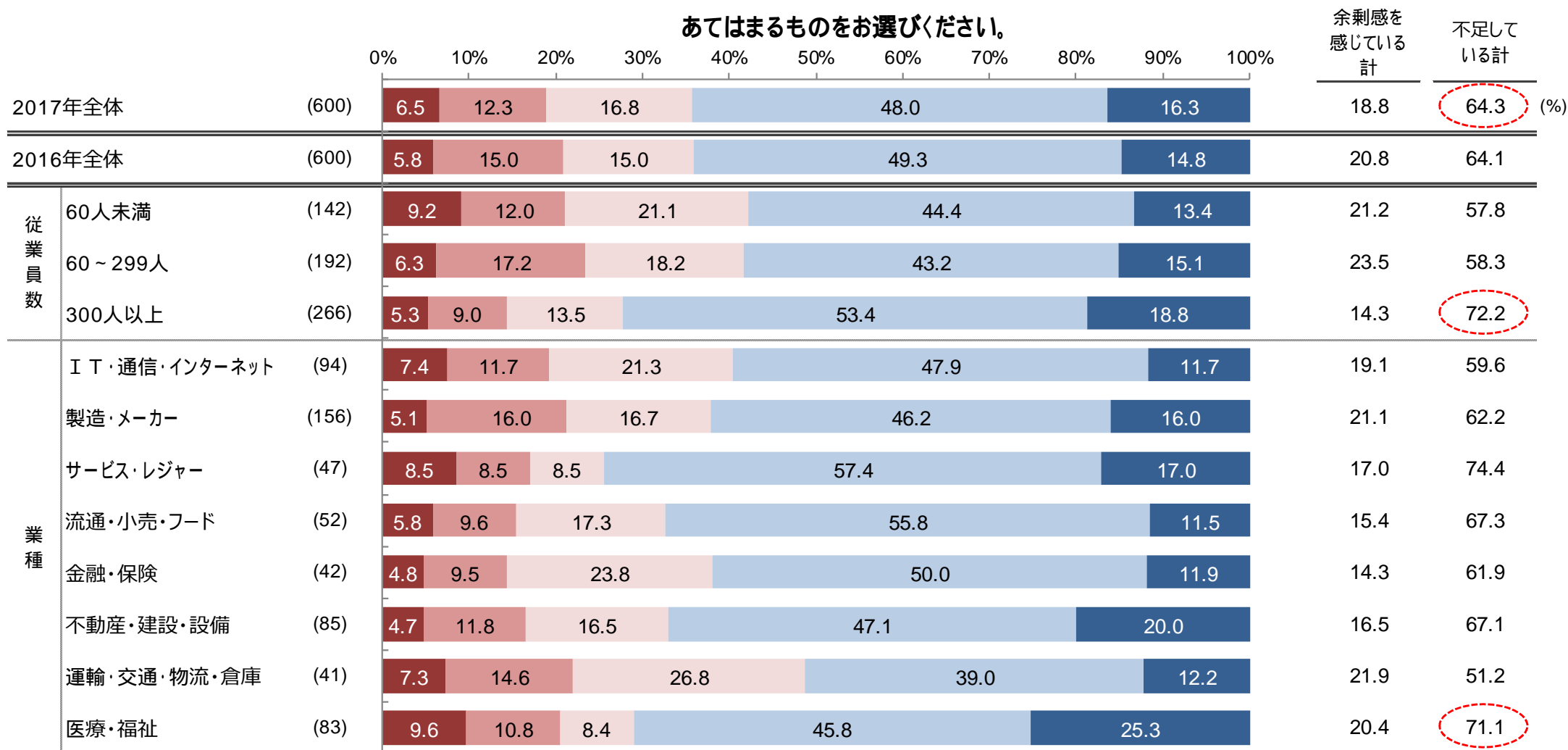
## 【業種別の特徴】

・人材の不足感が特に強いのは『医療・福祉』で、「とても不足している」が4分の1（25.3%）を占め、「不足している計」でも7割を超えて強い不足感がみられる。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

### Q. あなたがお勤めの会社における現在の人材の過不足感として、

あてはまるものをお選びください。



■ 余剰感をとても感じている ■ 余剰感を感じている ■ ちょうどよく充足している ■ 不足している ■ とても不足している

# [ 2 ] 中途採用を実施した理由

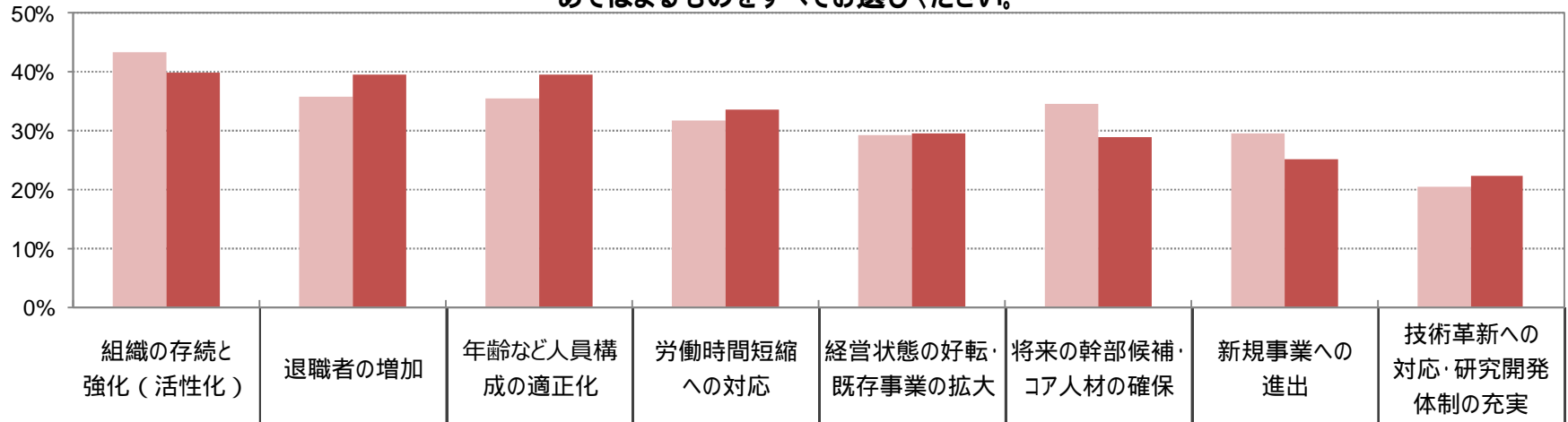
2017年の中途採用を実施した理由は、「組織の存続と強化」「退職者の増加」「年齢など人員構成の適正化」がほぼ同じで約4割と高い。従業員数別でみると、『300人以上』で「労働時間短縮への対応」が『299人以下』の企業と比べて高い。

### 【業種別の特徴】

- ・『IT・通信・インターネット』は、「技術革新への対応・研究開発体制の充実」が35.1%で全体よりも10pt以上高く、業界的にも将来を見据えた人材確保が急務と考えられる。
- ・『医療・福祉』は、「退職者の増加」が53.0%と突出しており、マンパワー不足がみられる。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

Q. 直近1年間（2017年）にあなたが勤めの会社が中途採用を実施した理由として、  
あてはまるものをすべてお選びください。



区分	サンプル数	組織の存続と強化(活性化)	退職者の増加	年齢など人員構成の適正化	労働時間短縮への対応	経営状態の好転・既存事業の拡大	将来の幹部候補・コア人材の確保	新規事業への進出	技術革新への対応・研究開発体制の充実	
2017年全体	(600)	39.8%	39.5%	39.5%	33.7%	29.5%	28.8%	25.2%	22.3%	
2016年全体	(600)	43.3%	35.7%	35.5%	31.8%	29.2%	34.5%	29.7%	20.3%	
従業員数	60人未満	(142)	38.7%	37.3%	39.4%	30.3%	33.1%	25.4%	19.0%	23.9%
	60～299人	(192)	37.5%	42.2%	39.1%	30.7%	22.4%	30.2%	28.1%	16.7%
	300人以上	(266)	42.1%	38.7%	39.8%	37.6%	32.7%	29.7%	26.3%	25.6%
業種	IT・通信・インターネット	(94)	45.7%	29.8%	29.8%	24.5%	37.2%	31.9%	33.0%	35.1%
	製造・メーカー	(156)	40.4%	37.8%	39.1%	31.4%	34.0%	30.8%	26.3%	26.3%
	サービス・レジャー	(47)	42.6%	51.1%	29.8%	40.4%	31.9%	25.5%	27.7%	19.1%
	流通・小売・フード	(52)	42.3%	38.5%	38.5%	34.6%	21.2%	28.8%	21.2%	7.7%
	金融・保険	(42)	38.1%	28.6%	54.8%	28.6%	14.3%	26.2%	28.6%	19.0%
	不動産・建設・設備	(85)	38.8%	36.5%	49.4%	34.1%	31.8%	25.9%	14.1%	16.5%
	運輸・交通・物流・倉庫	(41)	46.3%	46.3%	48.8%	46.3%	29.3%	29.3%	29.3%	22.0%
	医療・福祉	(83)	27.7%	53.0%	34.9%	39.8%	21.7%	27.7%	22.9%	19.3%

: 全体より+10pt.以上

: 全体より-10pt.以下

# [ 3 ] 採用活動に関する人数

2017年の採用活動に関する人数（平均）は、「中途採用の総応募者数」が117人で、「面接実施」はその内の4割程度（47人）。「内定者数」は面接した内の3割（15人）で、最終的な「採用人数」は3割弱（12人）となっている。2016年の面接者数における採用率：15.0%と比べると、2017年は26%にアップ。なお、採用目標数に対する採用者数の割合は7割に留まり、目標には達していない状況。

### 【業種別の特徴】

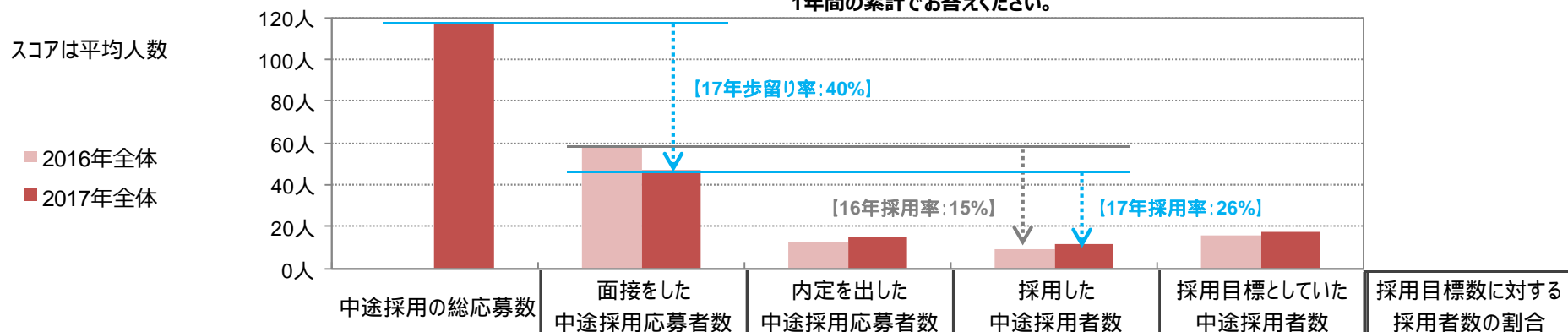
・「採用目標数」に対する「採用した人数」の割合が最も高いのは『流通・小売・フード』の74%で、最も低いのは『不動産・建設・設備』の61%。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間（2017年）における中途採用の実績についてお答えください。

- a. あなたがお勤めの会社の、直近1年間の中途採用の総応募者数をお教えてください。
- b. あなたがお勤めの会社が、直近1年間に面接をした中途採用応募者数をお教えてください。
- c. あなたがお勤めの会社が、直近1年間に内定を出した中途採用応募者数をお教えてください。
- d. あなたがお勤めの会社が、直近1年間に採用した中途採用者数をお教えてください。
- e. あなたがお勤めの会社が、直近1年間に採用目標としていた中途採用者数をお教えてください。

1年間の累計でお答えください。



年次	サンプル数	中途採用の総応募者数	面接をした中途採用応募者数	内定を出した中途採用応募者数	採用した中途採用者数	採用目標としていた中途採用者数	採用目標数に対する採用者数の割合	
2017年全体	(600)	117人	47人	15人	12人	17人	71%	
2016年全体	(600)	*	59人	12人	9人	16人	56%	
従業員数	60人未満	(142)	29人	12人	3人	4人	50%	
	60～299人	(192)	60人	22人	8人	7人	71%	
	300人以上	(266)	205人	84人	27人	21人	66%	
業種	IT・通信・インターネット	(94)	112人	40人	16人	12人	19人	63%
	製造・メーカー	(156)	92人	49人	15人	10人	15人	67%
	サービス・レジャー	(47)	96人	62人	18人	17人	26人	65%
	流通・小売・フード	(52)	189人	45人	20人	14人	19人	74%
	金融・保険	(42)	296人	111人	22人	18人	21人	86%
	不動産・建設・設備	(85)	96人	47人	16人	14人	23人	61%
	運輸・交通・物流・倉庫	(41)	184人	36人	13人	9人	14人	64%
	医療・福祉	(83)	36人	18人	8人	6人	9人	67%

# [ 4 ] 採用目標達成状況

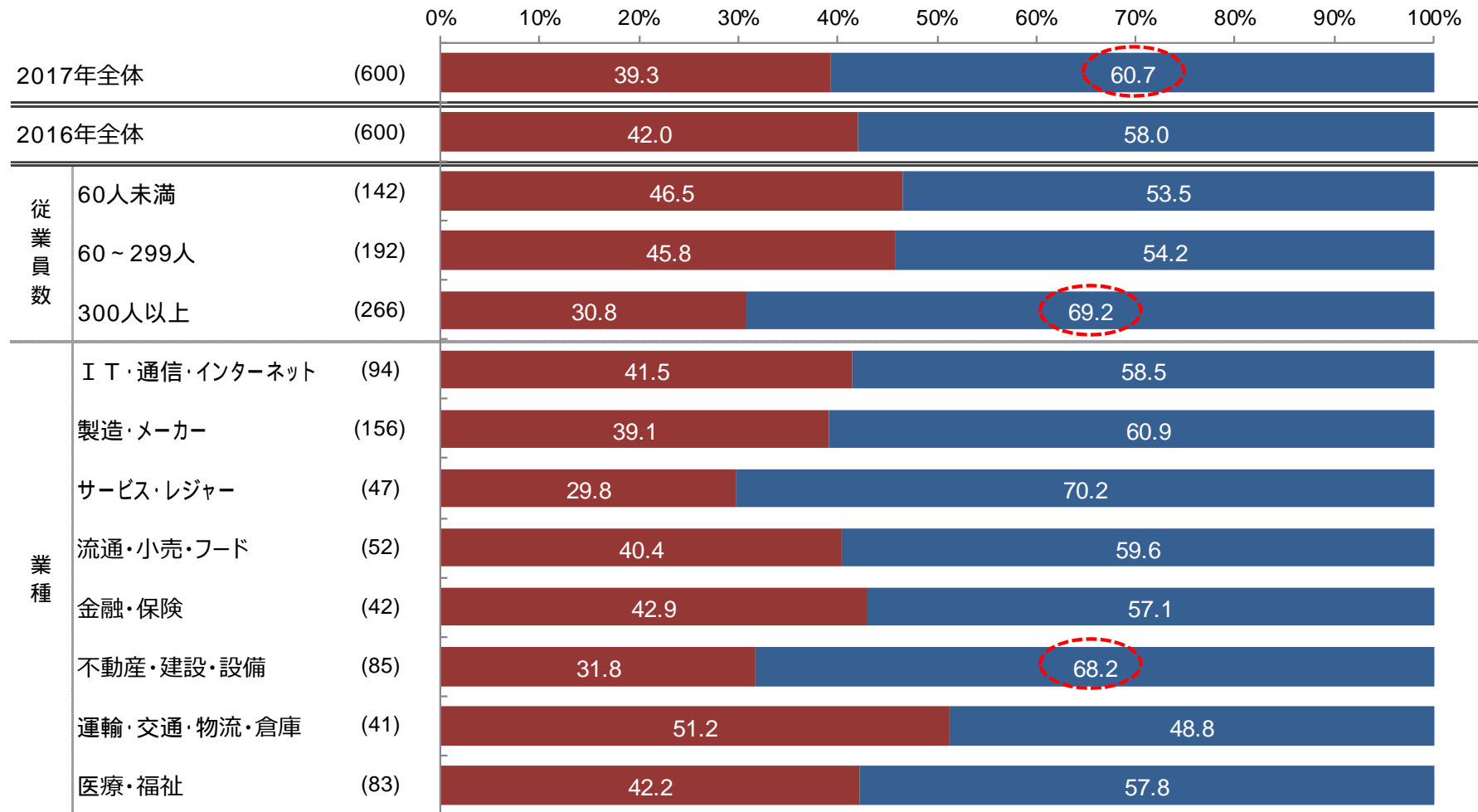
2017年の採用目標達成状況は、「採用目標には達しなかった」が60.7%で、採用目標を達成できなかった企業が多数を占める。従業員数別にみると、『300人以上』で「採用目標には達しなかった」が69.2%と特に高い。

### 【業種別の特徴】

・『不動産・建設・設備』の「採用目標には達しなかった」が68.2%で、他の業種と比較して高い。

50サンプル以上の業種についてののみ言及

採用人数が採用目標人数以上だった場合を「採用目標を達成した」として集計



■ 採用目標を達成した

■ 採用目標には達しなかった

# [ 5 ] 前年(2016年)と比較した中途採用の実績

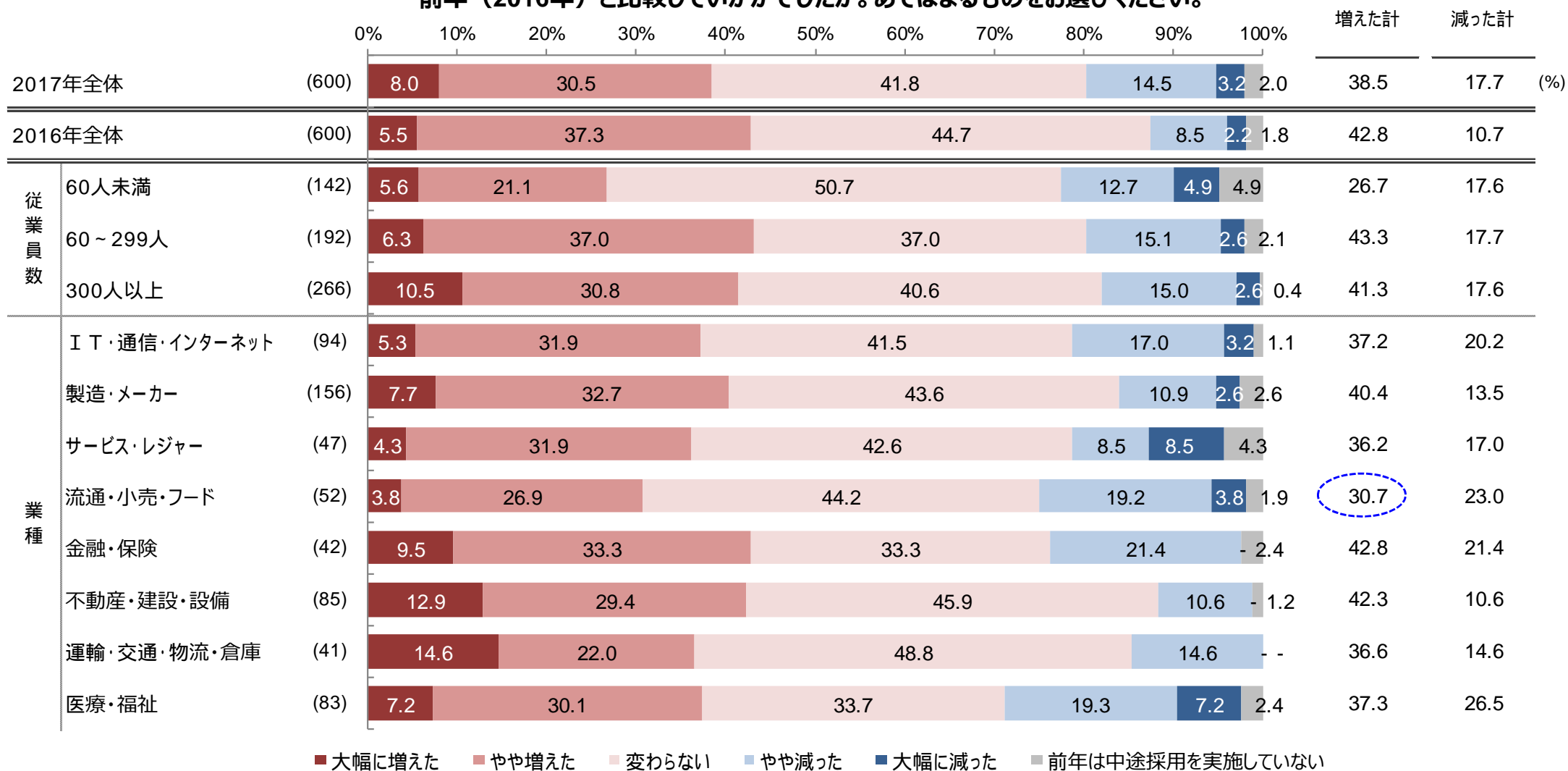
2016年と比較した2017年の中途採用数実績は、「増えた計」が38.5%、「変わらない」が41.8%、「減った計」が17.7%で、「増えた計」は「減った計」を上回っている。従業員数別にみると、『60人以上』では「増えた計」が4割だが、『60人未満』だと「増えた計」は26.7%に留まり、「変わらない」が半数を占める。

### 【業種別の特徴】

・『不動産・建設・設備』は「変わらない」が45.9%で、2016年並みが高い。『流通・小売・フード』は「増えた計」が30.7%に留まり、他業種に比べて増加割合は低い。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間(2017年)の中途入社社員の採用数は前年(2016年)と比較していかがでしたか。あてはまるものをお選びください。





# [ 6 ] 中途採用社員の満足度

2017年の中途採用社員の満足度は、「質・量ともに不満」が30.7%と最も高く、「質的には満足だが量的に不満」（30.5%）と合わせた「量について不満計」が6割で2016年並み。また、「質について不満計」は55.9%で、2016年より増加。

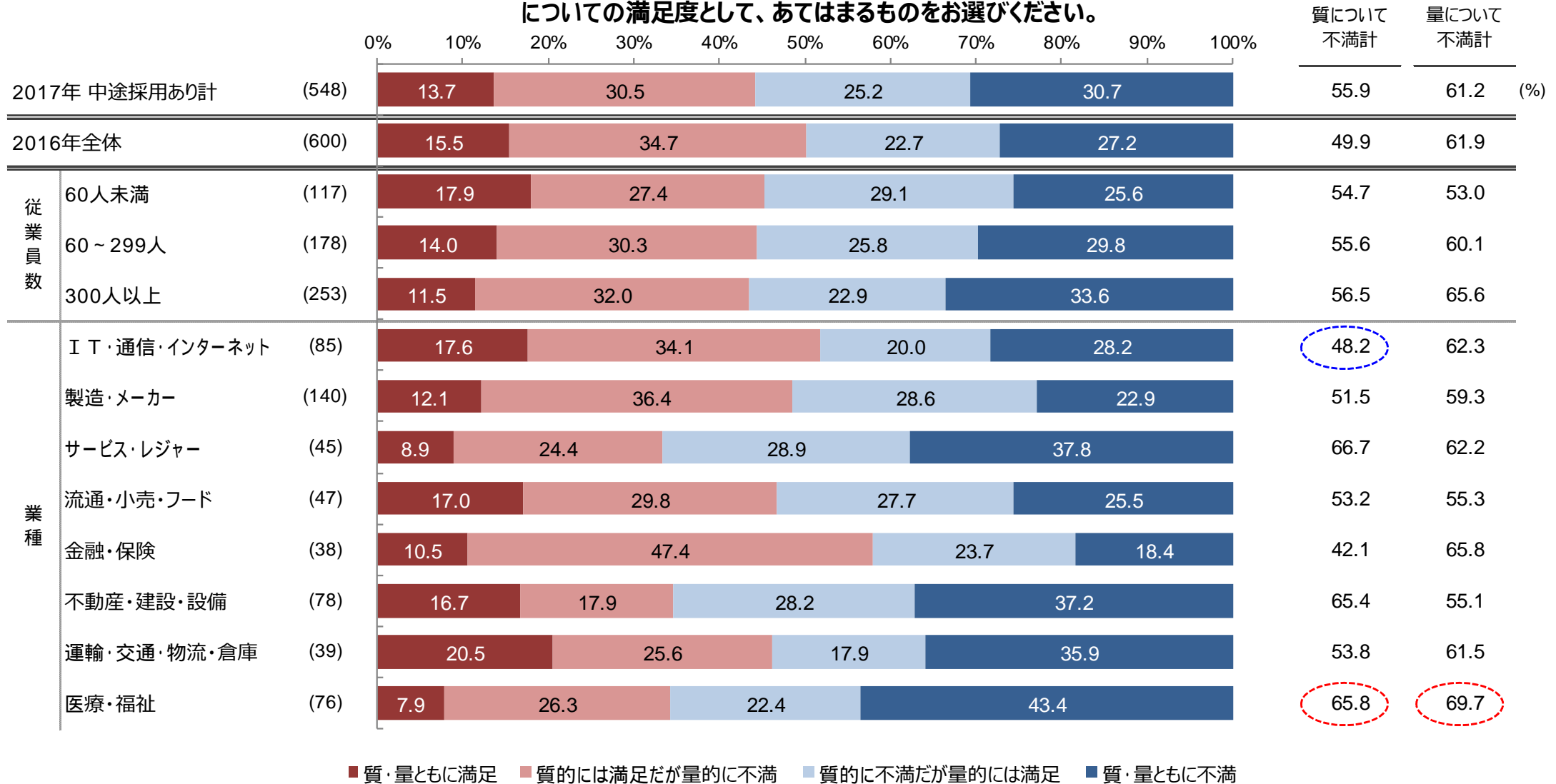
### 【業種別の特徴】

・『医療・福祉』は、質・量どちらについても不満計が6割を超える。『IT・通信・インターネット』は、「質について不満計」が5割を切り、他業種に比べて低い。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

## Q. あなたがお勤めの会社に直近1年間（2017年）に入社した中途社員

についての満足度として、あてはまるものをお選びください。



# [ 7 ] 前年(2016年)と比較した中途採用活動の印象

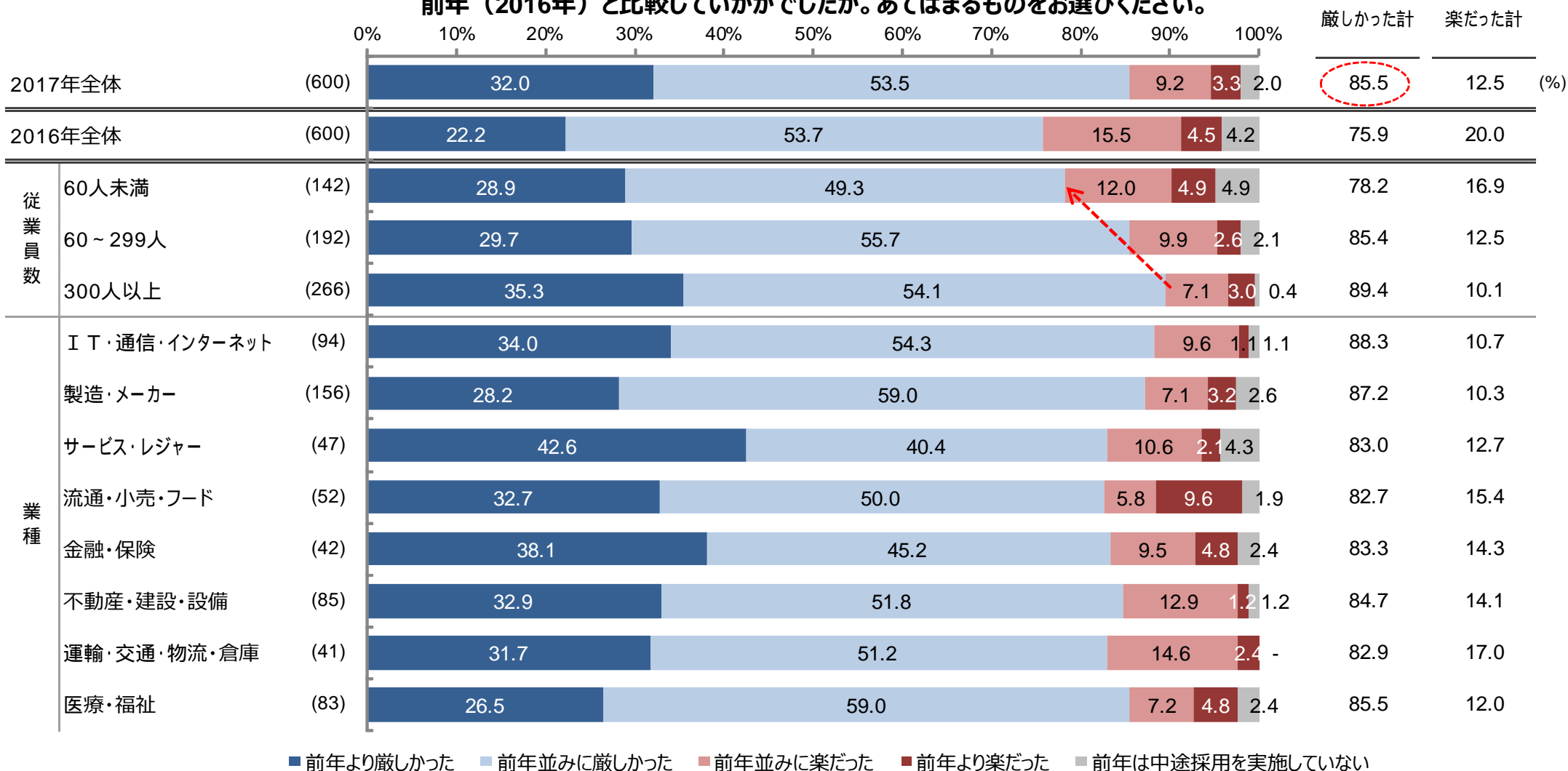
2017年の中途採用活動の印象は、「前年（2016年）並みに厳しかった」が53.5%と過半数を占め、2016年と同傾向。ただし、「前年（2016年）より厳しかった」（32.0%）と合わせた「厳しかった計」は85.5%となり、2016年に増して一段と厳しい状況。従業員数別にみると、いずれも厳しいが大勢を占めるものの、従業員数が少ないほど「楽だった計」が増加する傾向にはある。

### 【業種別の特徴】

・『IT・通信・インターネット』が、他業種に比べて「厳しかった計」（88.3%）が高く、「楽だった計」（10.7%）が低いため、特に厳しい状況とみられる。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

## Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間（2017年）の中途採用の印象は前年（2016年）と比較していかがでしたか。あてはまるものをお選びください。



# [ 8 ] 中途採用活動の印象の理由

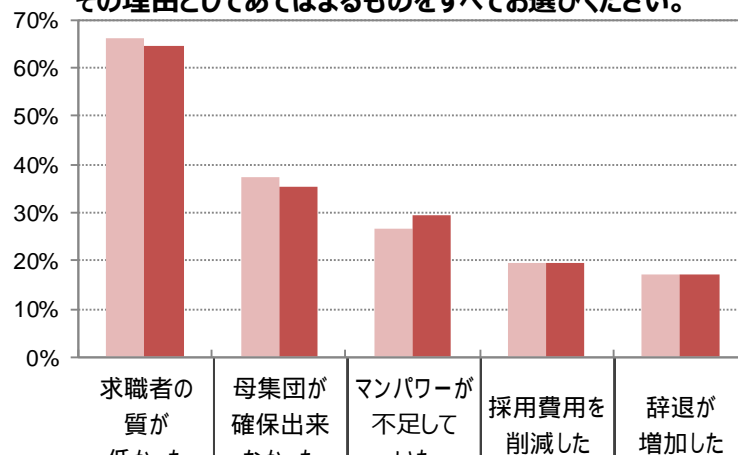
中途採用活動が【厳しかった理由】は、「求職者の質が低かった」が64.3%で群を抜いて高い。「母集団が確保出来なかった」が35.1%で続く。業種別でみると、『不動産・建設・設備』は「マンパワーが不足していた」が16.7%で、全体より10pt以上低い。

中途採用活動が【楽だった理由】は、「求職者の質が高かった」が36.0%で最も高く、「採用費用を増加した」は2016年より下がり28.0%で続く。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

## 厳しかった理由

Q. 直近1年間（2017年）において、あなたがお勤めの会社の中途採用活動は厳しかったとのことですが、その理由としてあてはまるものをすべてお選びください。



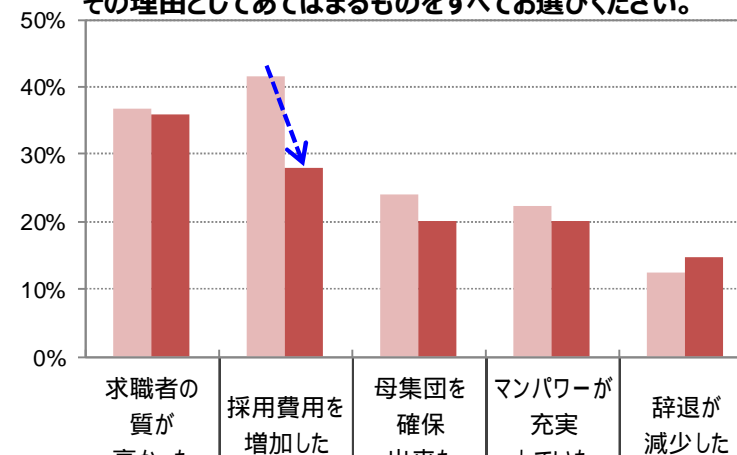
■ 2016年 厳しかった計  
■ 2017年 厳しかった計

2017年 厳しかった計	(513)	64.3%	35.1%	29.4%	19.3%	17.2%
2016年 厳しかった計	(455)	66.2%	37.1%	26.6%	19.6%	16.9%
従業員数						
60人未満	(111)	64.0%	35.1%	30.6%	19.8%	13.5%
60～299人	(164)	66.5%	30.5%	27.4%	20.1%	17.7%
300人以上	(238)	63.0%	38.2%	30.3%	18.5%	18.5%
業種						
IT・通信・インターネット	(83)	60.2%	42.2%	37.3%	24.1%	19.3%
製造・メーカー	(136)	61.0%	42.6%	31.6%	21.3%	13.2%
サービス・レジャー	(39)	66.7%	20.5%	23.1%	17.9%	20.5%
流通・小売・フード	(43)	62.8%	27.9%	23.3%	14.0%	14.0%
金融・保険	(35)	62.9%	25.7%	25.7%	25.7%	11.4%
不動産・建設・設備	(72)	68.1%	37.5%	16.7%	9.7%	11.1%
運輸・交通・物流・倉庫	(34)	82.4%	26.5%	32.4%	35.3%	35.3%
医療・福祉	(71)	63.4%	31.0%	36.6%	12.7%	22.5%

：全体より+10pt.以上      ：全体より-10pt.以下

## 楽だった理由

Q. 直近1年間（2017年）において、あなたがお勤めの会社の中途採用活動は楽だったとのことですが、その理由としてあてはまるものをすべてお選びください。



■ 2016年 楽だった計  
■ 2017年 楽だった計

2017年 楽だった計	(75)	36.0%	28.0%	20.0%	20.0%	14.7%
2016年 楽だった計	(120)	36.7%	41.7%	24.2%	22.5%	12.5%
従業員数						
60人未満	(24)	45.8%	12.5%	8.3%	25.0%	25.0%
60～299人	(24)	41.7%	33.3%	25.0%	12.5%	12.5%
300人以上	(27)	22.2%	37.0%	25.9%	22.2%	7.4%
業種						
IT・通信・インターネット	(10)	50.0%	20.0%	20.0%	20.0%	-
製造・メーカー	(16)	37.5%	31.3%	31.3%	12.5%	12.5%
サービス・レジャー	(6)	33.3%	33.3%	50.0%	16.7%	-
流通・小売・フード	(8)	25.0%	25.0%	-	12.5%	62.5%
金融・保険	(6)	33.3%	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%
不動産・建設・設備	(12)	25.0%	25.0%	25.0%	8.3%	16.7%
運輸・交通・物流・倉庫	(7)	42.9%	28.6%	-	42.9%	-
医療・福祉	(10)	40.0%	20.0%	10.0%	40.0%	10.0%

：全体より+10pt.以上      ：全体より-10pt.以下

# [ 9 ] 中途採用の選考基準

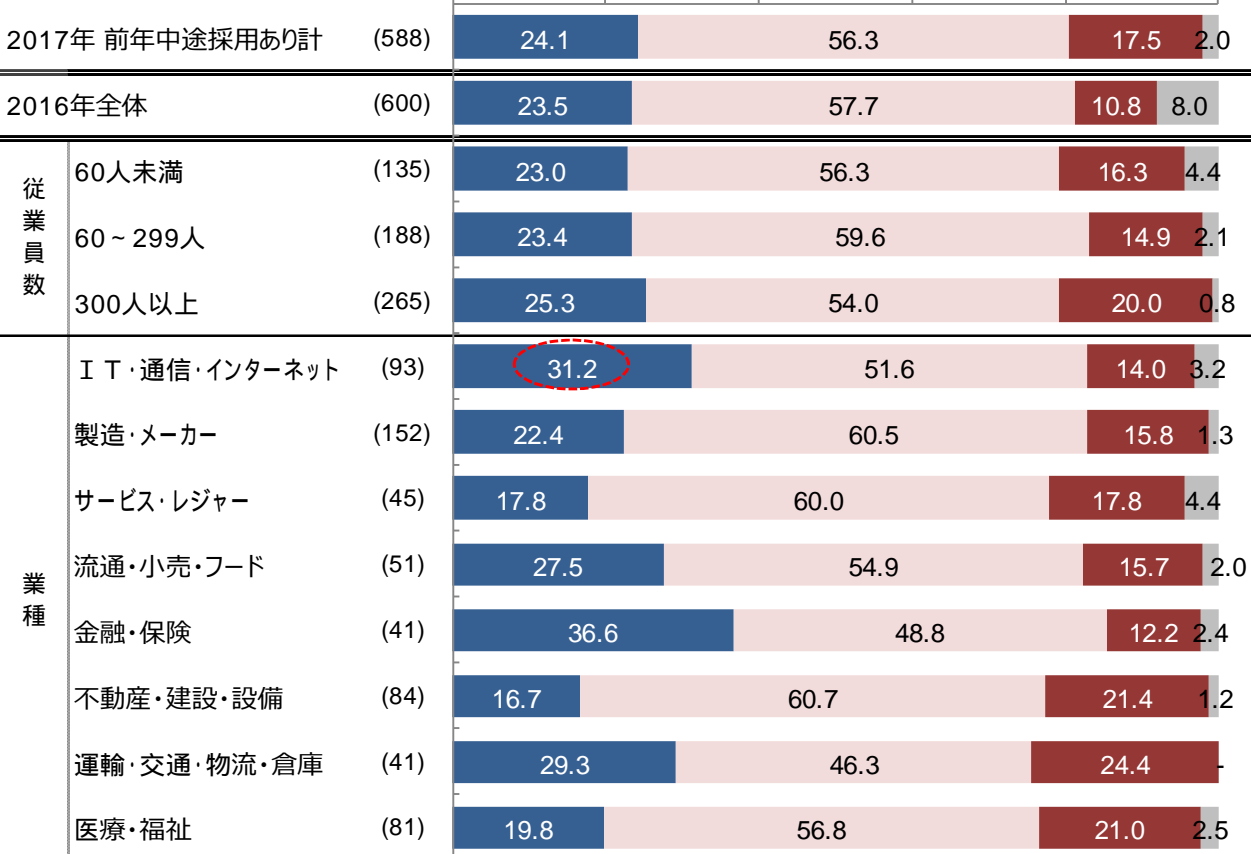
【経験者採用】は「選考基準は前年（2016年）並み」が56.3%で最も高く、「前年（2016年）より厳しくした」（24.1%）、「前年（2016年）より甘くした」（17.5%）がそれぞれ割前後。業種別で見ると、『IT・通信・インターネット』は「前年（2016年）より厳しくした」が31.2%で、全体よりやや高い。  
 【未経験者採用】では「前年（2016年）並み」が54.4%で最も高い。「前年（2016年）より厳しくした」（15.6%）と「前年（2016年）より甘くした」（21.4%）は、経験者採用と比較すると厳しくした割合が減少。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

## 経験者採用

Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間（2017年）の選考基準は前年（2016年）と比較していかがでしたか。「a.経験者採用」

0% 20% 40% 60% 80% 100%

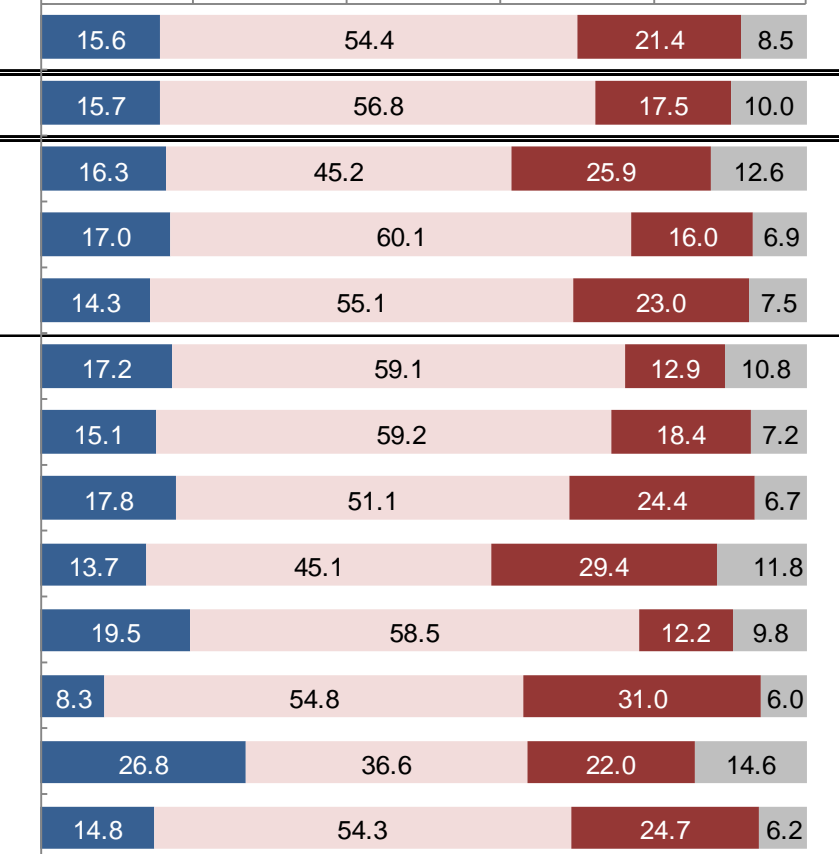


■ 選考基準は前年より厳しくした  
 ■ 選考基準は前年並み  
 ■ 選考基準は前年より甘くした  
 ■ 前年は中途採用を行っていない

## 未経験者採用

Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間（2017年）の選考基準は前年（2016年）と比較していかがでしたか。「b.未経験者採用」

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 選考基準は前年より厳しくした  
 ■ 選考基準は前年並み  
 ■ 選考基準は前年より甘くした  
 ■ 前年は中途採用を行っていない

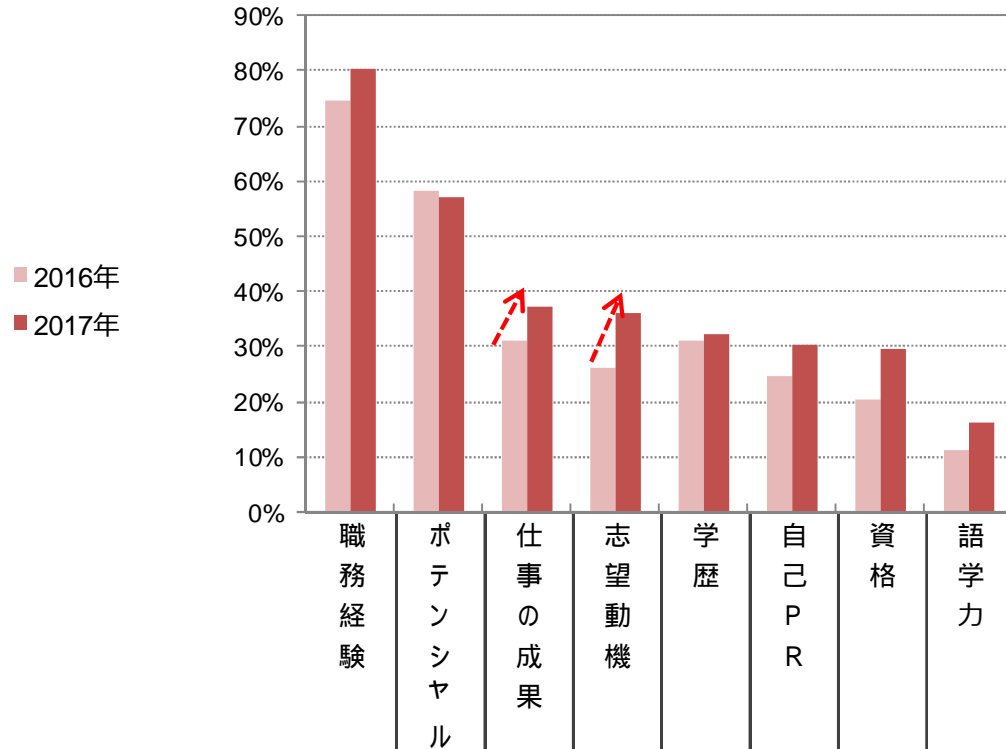
# [10] 中途採用活動で厳しくした項目

【経験者採用】は「職務経験」が約8割で最も高く、「ポテンシャル」が57.0%、「仕事の成果」が37.3%で続く。なお、2016年から増加の「仕事の成果」(+6.1pt)と「志望動機」(35.9% / +9.7pt)は、特に厳しい傾向がみられる。

【未経験者採用】は「職務経験」が62.0%、「ポテンシャル」が50.0%、「学歴」が41.3%の順で、経験者採用とほぼ同じ項目が上位に挙がる。なお、「志望動機」(34.8%)は2016年より5pt増加し、経験者採用同様、厳しくしている傾向。

## 経験者採用

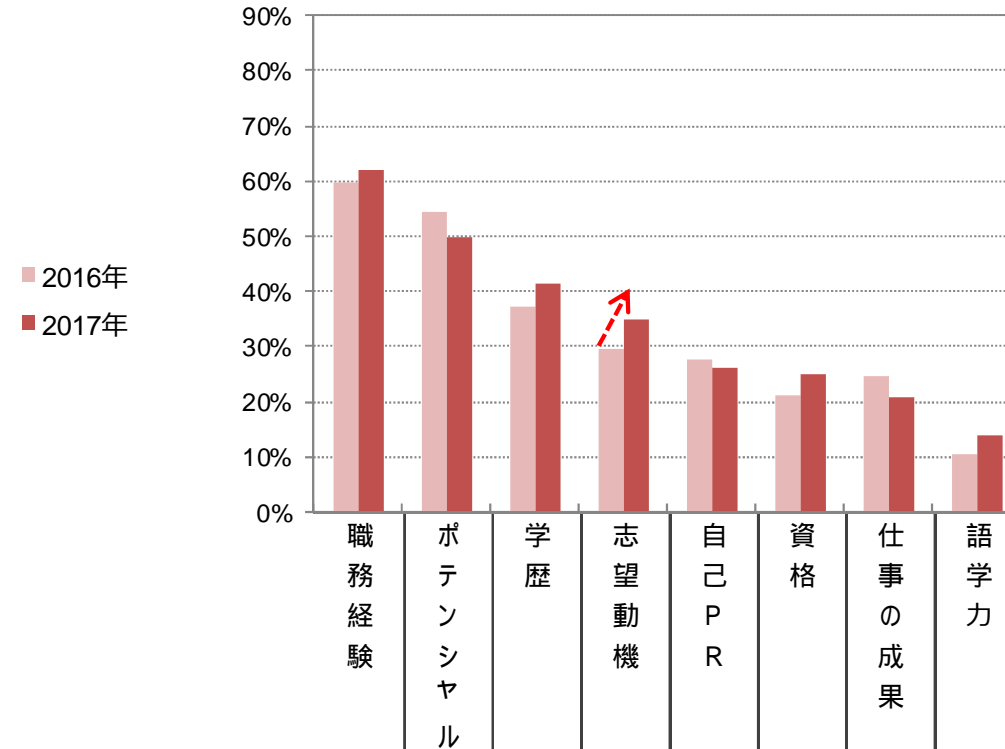
Q. あなたがお勤めの会社は、経験者採用において選考基準を前年(2016年)より厳しくしたとのことですが、厳しくした項目としてあてはまるものをすべてお選びください。



経験者採用で選考基準を厳しくした計	2017年 (142)	80.3%	57.0%	37.3%	35.9%	32.4%	30.3%	29.6%	16.2%
2016年 (141)		74.5%	58.2%	31.2%	26.2%	31.2%	24.8%	20.6%	11.3%

## 未経験者採用

Q. あなたがお勤めの会社は、未経験者採用において選考基準を前年(2016年)より厳しくしたとのことですが、厳しくした項目としてあてはまるものをすべてお選びください。



未経験者採用で選考基準を厳しくした計	2017年 (92)	62.0%	50.0%	41.3%	34.8%	26.1%	25.0%	20.7%	14.1%
2016年 (94)		59.6%	54.3%	37.2%	29.8%	27.7%	21.3%	24.5%	10.6%

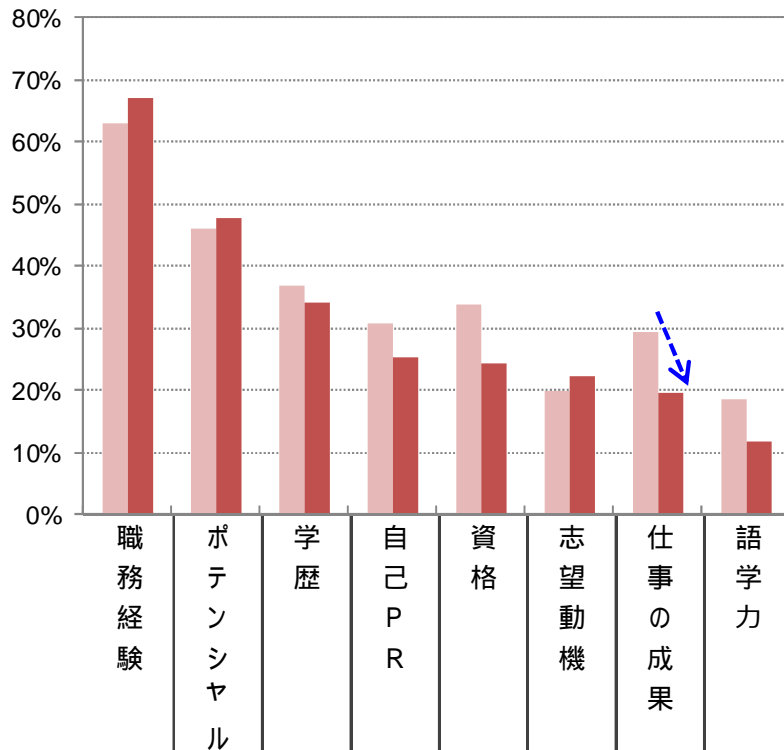
# [11] 中途採用活動で甘くした項目

【経験者採用】は「職務経験」が67.0%で最も高く、「ポテンシャル」が47.6%で続く。《厳しくした項目》では3番目に高い「仕事の成果」は、2016年より9.8pt下がって2割を切り、仕事の質を求める傾向が高まっているものとみられる。

【未経験者採用】は「職務経験」が55.6%で最も高く、2016年より増加。続いて「ポテンシャル」（42.9%）、「学歴」（35.7%）の順となっている。「職務経験」は2016年より10.8pt増加し、「資格」（26.2%）は2016年より10pt低下している。

## 経験者採用

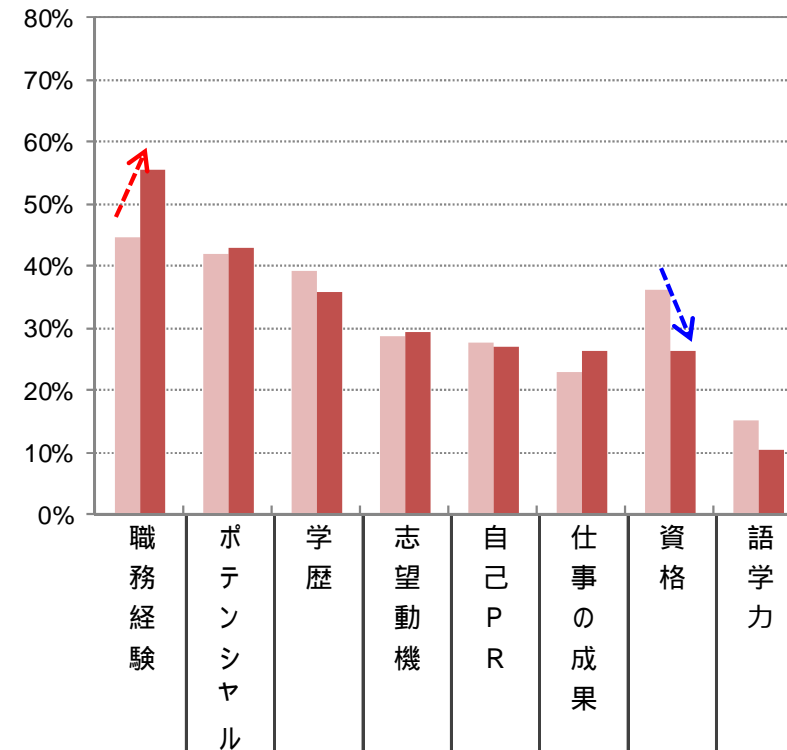
Q. あなたがお勤めの会社は、経験者採用において選考基準を前年（2016年）より甘くしたとのことですが、甘くした項目としてあてはまるものをすべてお選びください。



経験者採用で選考基準を甘くした計	2017年 (103)	67.0%	47.6%	34.0%	25.2%	24.3%	22.3%	19.4%	11.7%
	2016年 (65)	63.1%	46.2%	36.9%	30.8%	33.8%	20.0%	29.2%	18.5%

## 未経験者採用

Q. あなたがお勤めの会社は、未経験者採用において選考基準を前年（2016年）より甘くしたとのことですが、甘くした項目としてあてはまるものをすべてお選びください。



未経験者採用で選考基準を甘くした計	2017年 (126)	55.6%	42.9%	35.7%	29.4%	27.0%	26.2%	26.2%	10.3%
	2016年 (105)	44.8%	41.9%	39.0%	28.6%	27.6%	22.9%	36.2%	15.2%

# [12] 中途採用で効果のあった手法

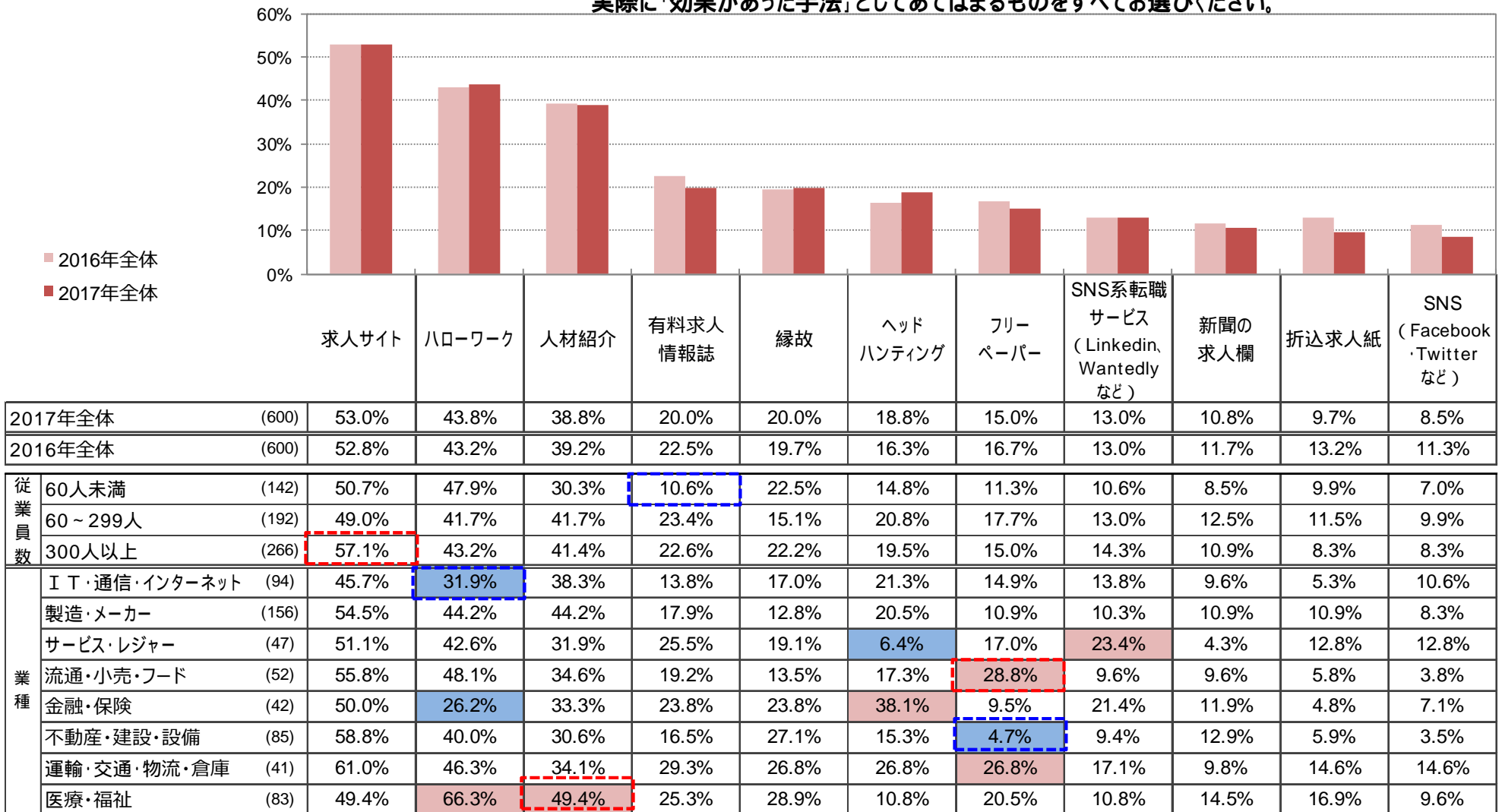
2017年の中途採用で効果のあった手法は、「求人サイト」が53.0%で最も高く、「ハローワーク」（43.8%）、「人材紹介」（38.8%）がTOP3で2016年同様。従業員数別にみると、「300人以上」は「求人サイト」（57.1%）が全体より高く、「60人未満」では「有料求人情報誌」（10.6%）が全体より低い。

### 【業種別の特徴】

- ・『医療・福祉』は「ハローワーク」「人材紹介」が、『流通・小売・フード』は「フリーペーパー」が全体より10pt以上高い。
- ・『IT・通信・インターネット』は「ハローワーク」が、『不動産・建設・設備』は「フリーペーパー」が全体より10pt以上低い。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

Q. あなたがお勤めの会社が直近1年間（2017年）に中途社員を募集する際に利用した手法の中で、実際に「効果があった手法」としてあてはまるものをすべてお選びください。



: 全体より+10pt.以上      : 全体より-10pt.以下

# [13] 前年(2016年)と比較した求人広告費

2017年の求人広告費は、「前年と変わらない」が47.8%で最多だが、「増えた計」も42.7%と同程度。「減った計」は7.7%。従業員数別にみると、『60人未満』は「増えた計」が35.9%に留まり、『60人以上』と比べて低い。

## 【業種別の特徴】

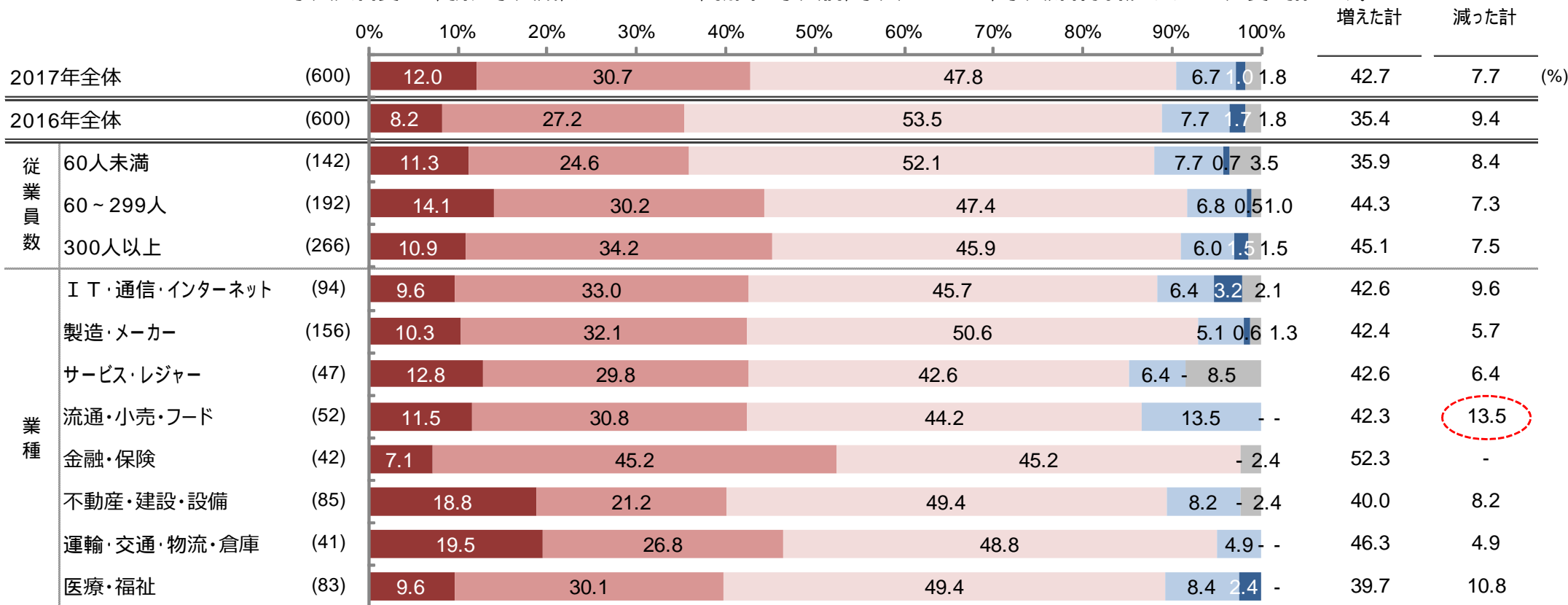
・『流通・小売・フード』は「減った計」が13.5%で、全体よりやや高い。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間(2017年)の求人広告費は前年(2016年)と比較していかがでしたか。

あてはまるものをお選びください。

求人広告費とは、折込求人紙、フリーペーパー、新聞の求人欄、求人サイトなど、求人媒体掲載にかかった経費を指します。



■ 前年より大幅に増えた (対前年比 30%以上増加)
 ■ 前年よりやや増えた (対前年比 11%~29%増加)
 ■ 前年と変わらない (対前年比 ±10%)
 ■ 前年よりやや減った (対前年比 11%~29%減少)
 ■ 前年より大幅に減った (対前年比 30%以上減少)
 ■ その他 (求人広告に費用をかけていない等)



2017年の年間平均採用費用は、「人材紹介」が466.6万円で、「求人広告」が294.2万円。従業員数別で見ると、従業員規模が大きくなるほど、金額が上がる傾向にある。『300人以上』の大企業だと、より顕著に金額が上がる。

### 【業種別の特徴】

・「人材紹介」「求人広告」ともに、「製造・メーカー」が最も高く、それぞれ783.8万円、340.6万円。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

## 【1年間の採用費用（平均：万円）】

### 2017年費用（平均）

Q.あなたがお勤めの会社の直近1年間（2017年）の中途採用の採用経費についてお答えください。人材紹介と求人広告にかけた費用は、それぞれどれくらいでしたか。

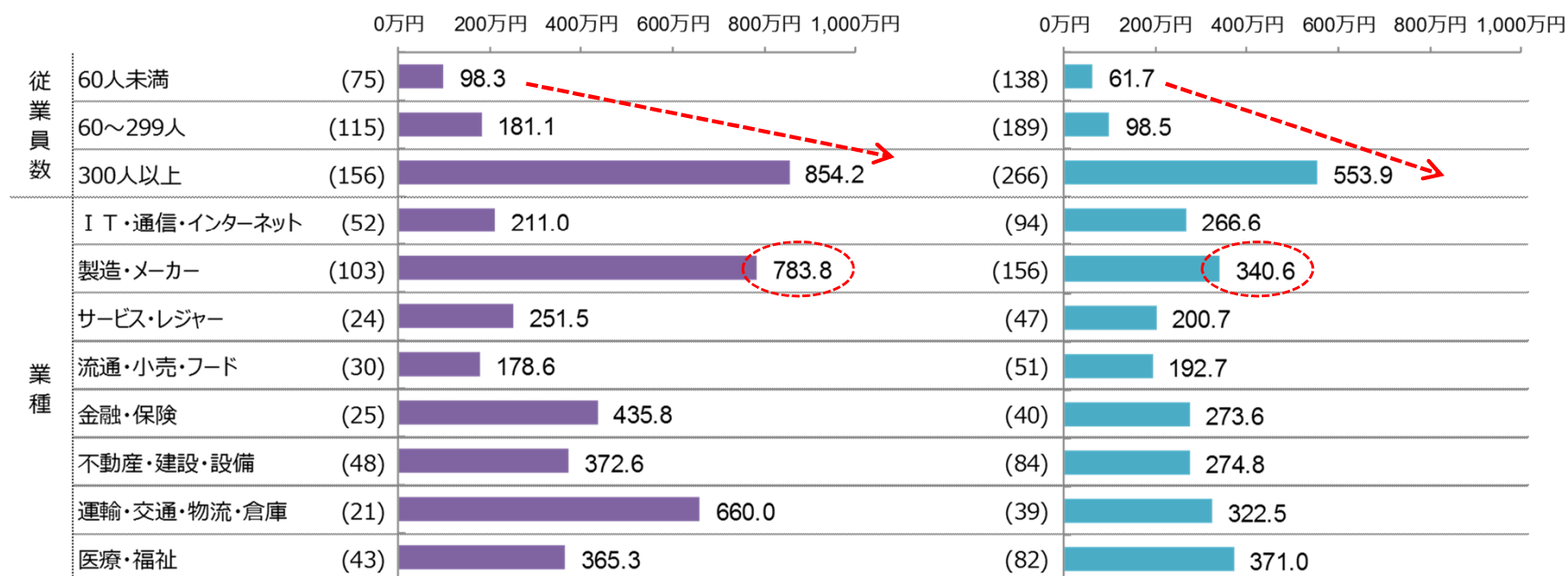
#### 【人材紹介】全体

(n=346)



#### 【求人広告】全体

(n=593)

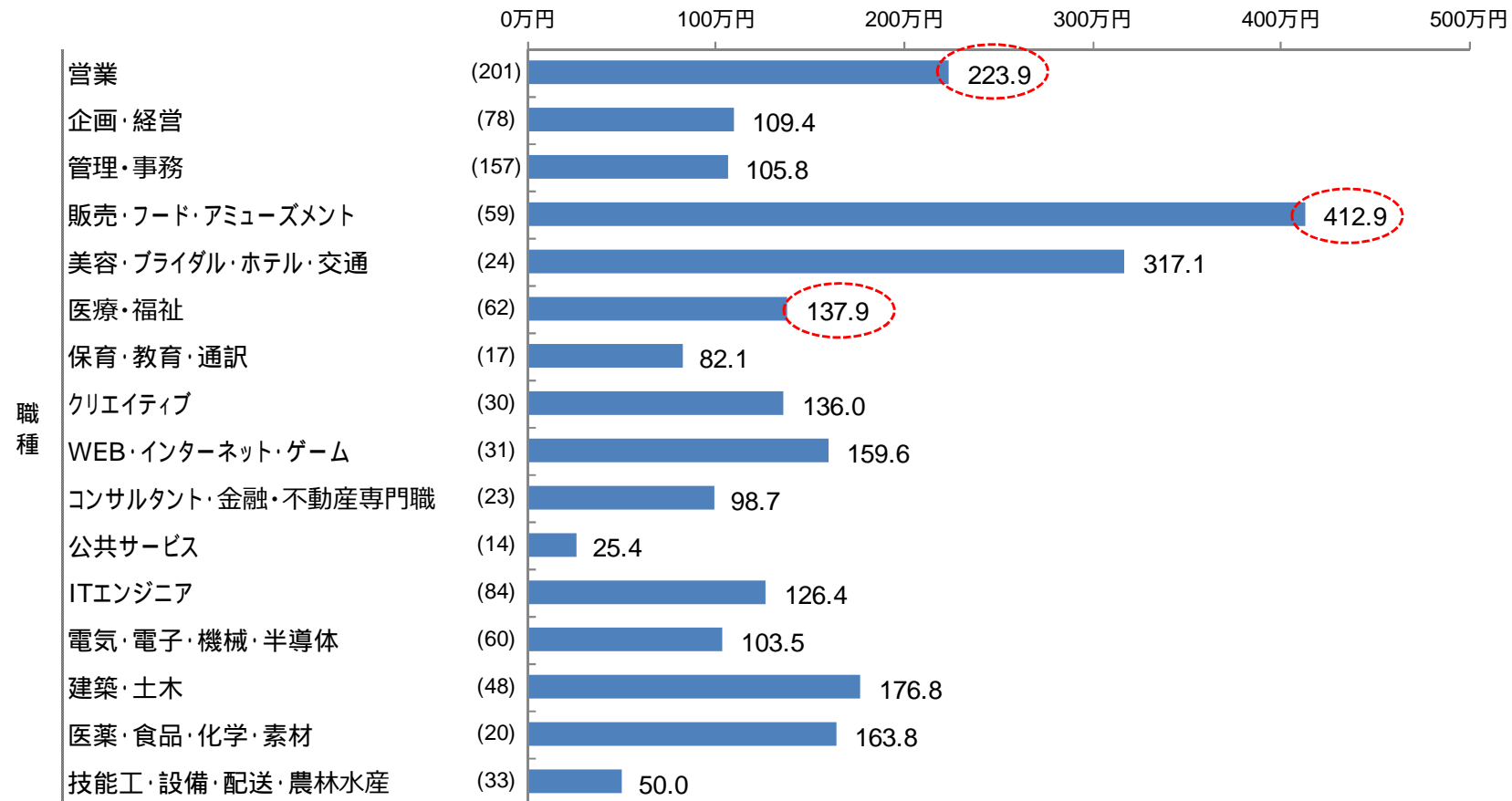


# [15] 職種別求人広告費

2017年の職種別求人広告費の1社あたり年間平均費用は、「販売・フード・アミューズメント」が412.9万円で最も高く、「営業」が223.9万円、「医療・福祉」が137.9万円で続く。  
50サンプル以上の職種についてのみ言及

Q.職種ごとに、直近1年間でかけた求人広告費をお答えください。

1社あたり費用（平均）



# [16] 一次面接から内定を出すまでの平均日数

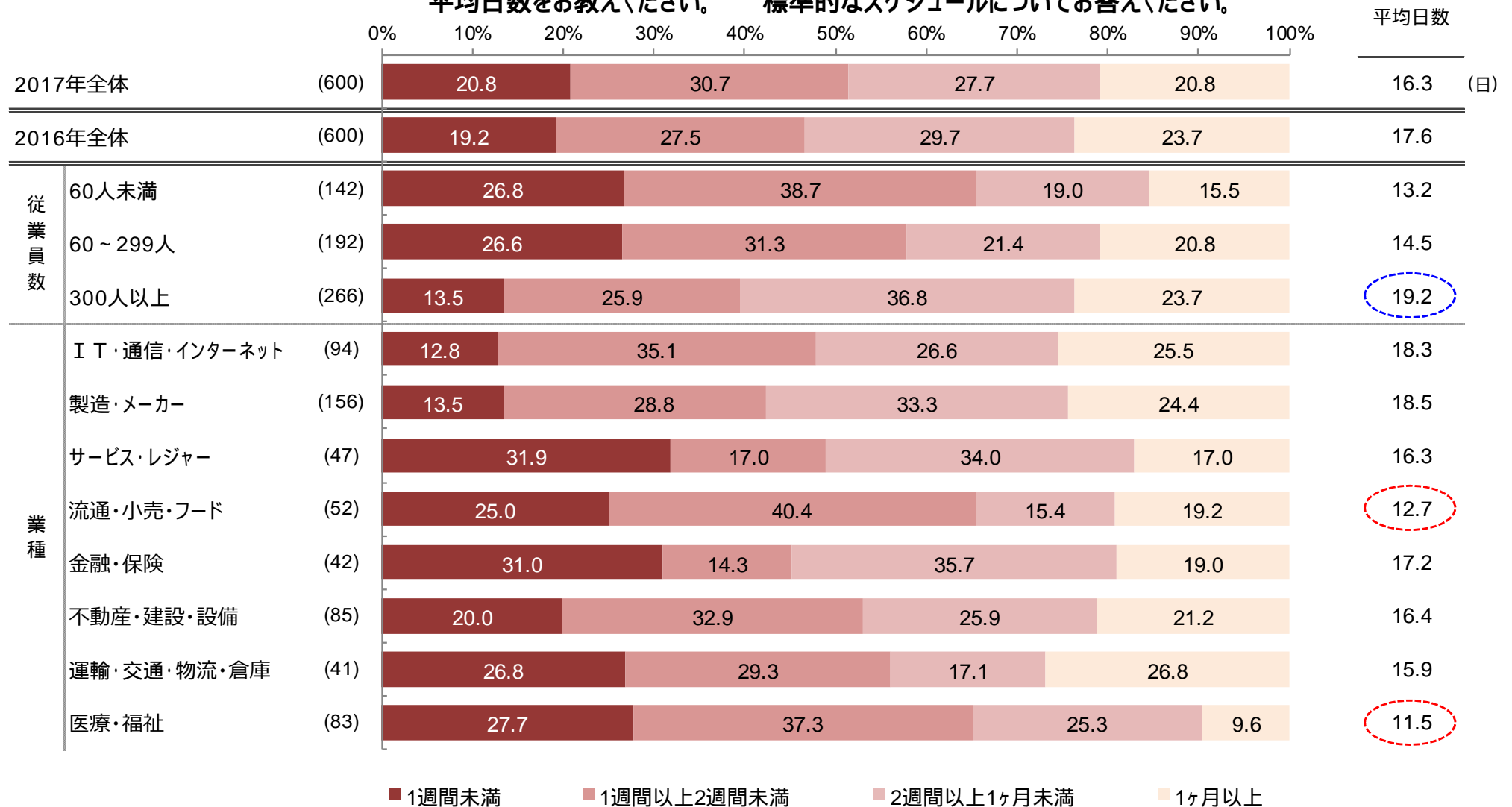
2017年の一次面接から内定を出すまでの平均日数は、「1週間以上2週間未満」が30.7%で最も多く、平均日数は16.3日と、2016年よりやや短縮傾向にある。「1週間未満」は2割で2016年同様。従業員数別にみると、従業員数が多いほど内定を出すまでの日数は長くなり、『300人以上』では平均で3週間弱かかる。

### 【業種別の特徴】

・内定を出すまでの平均日数が最も短いのは『医療・福祉』の11.5日で、『流通・小売・フード』が12.7日で続き、いずれも2週間を切る。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

Q. あなたがお勤めの会社の中途採用活動において、1次面接から内定を出すまでの平均日数をお教えてください。標準的なスケジュールについてお答えください。



# [17] 今後1年間(2018年)の中途採用の見通し

今後1年間（2018年）の中途採用の見通しは、「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」が45.2%と最も高く、2017年に続き積極採用の傾向にある。なお、経験者採用と未経験者採用とをそれぞれみると、「経験者採用に積極的計」は85.5%で、「未経験者採用に積極的計」（53.5%）より高く、経験者採用に重きが置かれている。従業員数別にみると、従業員数が多くなるほど経験者採用に積極的になる傾向が高い。

### 【業種別の特徴】

・『IT・通信・インターネット』『不動産・建設・設備』は、他の業種と比較して「経験者採用に積極的計」の割合が約9割と高い。

50サンプル以上の業種についてのみ言及

## Q. あなたがお勤めの会社の今後1年間（2018年）における中途採用の見通しとして、

あてはまるものをお選びください。 わかる範囲でお答えください。

