

経験者採用 企業動向調査資料

# 経験者採用の実態と 今後の展望

WORKS JAPAN



## 経験者採用活動に関するアンケート調査を実施

本資料に掲載されている各種データは、特記なき限り、下記の調査に基づいています。

■ 調査内容：経験者採用に関するアンケート調査

■ 調査実施期間：2022年11月8日(火)～2022年11月15日(火)の8日間

■ 調査対象：株式会社ワークス・ジャパンと名刺交換をさせて頂いたことのあるお客様  
首都圏・名古屋・関西主要企業

◇ 回答企業規模（従業員数）

3,000名以上（28%）、1,000名～3,000名未満（28%）、301名以上～1,000名未満（24%）、300名以下（20%）

■ 調査方法：上記対象10,288名のメールアドレスにメールを配信 WEB上のアンケートフォームより入力

■ 有効回答数：136社

※調査結果は、四捨五入等によりグラフおよび表の和が100%にならない場合もございます。予めご了承ください。

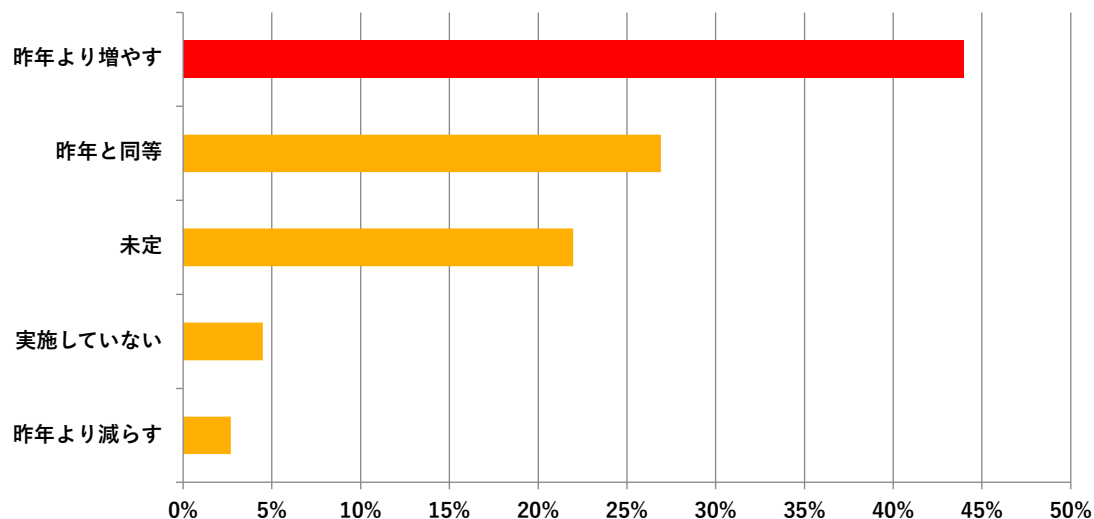
POINT

01

5割近くの企業が経験者採用人数を「昨年より増やす」  
さらに2割強の企業が新卒よりも経験者採用人数の方が多い。

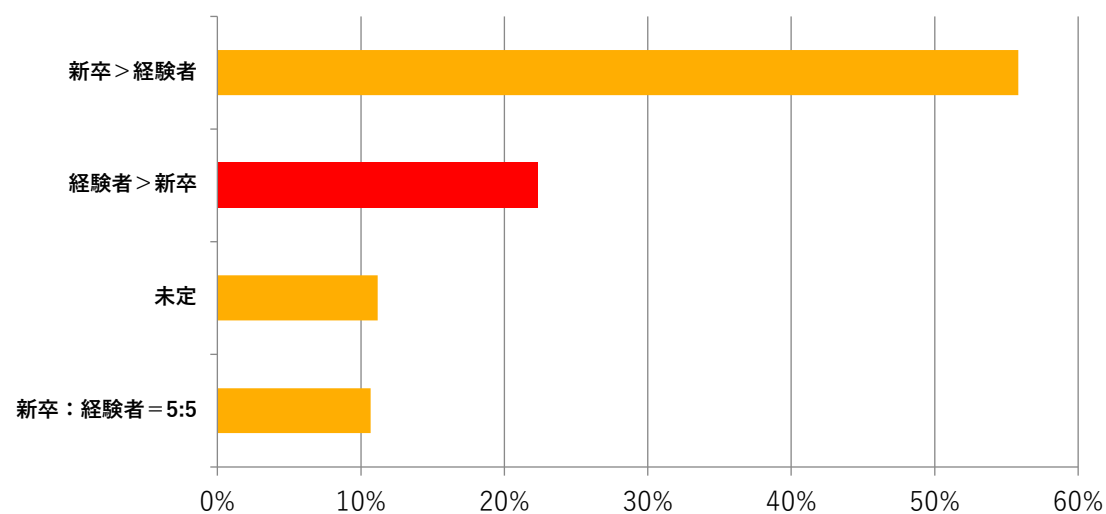
経験者採用予定人数について教えてください。

※昨年比(単一回答)



新卒採用と経験者採用の採用予定人数の

割合を教えてください。(単一回答)



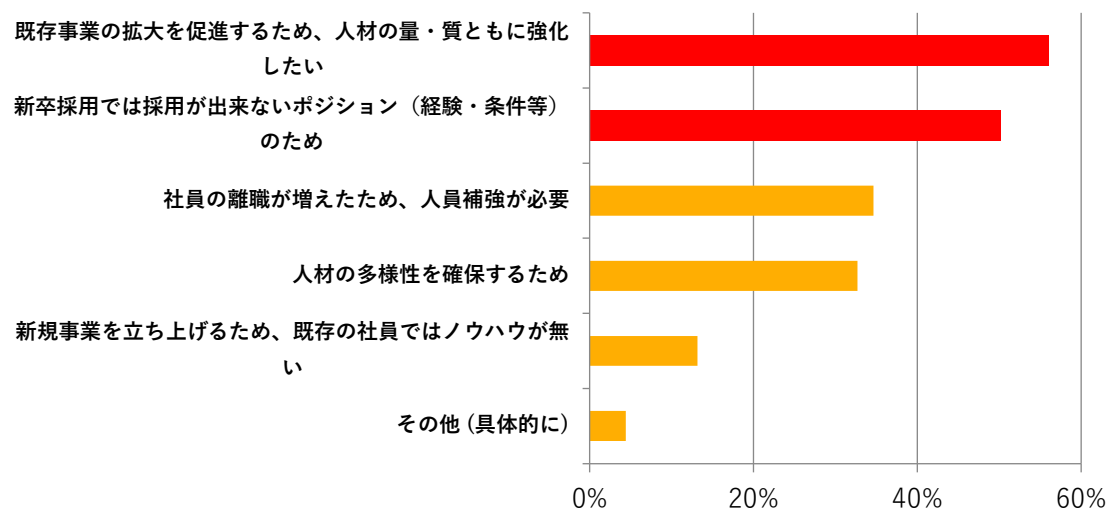
採用比率では新卒採用人数のほうが多いと回答する企業が5割を超えるものの、5割弱の企業が経験者採用数を昨年より増やすと回答。全体的に経験者採用を強化している企業が増えている。



## 経験者採用強化の理由は

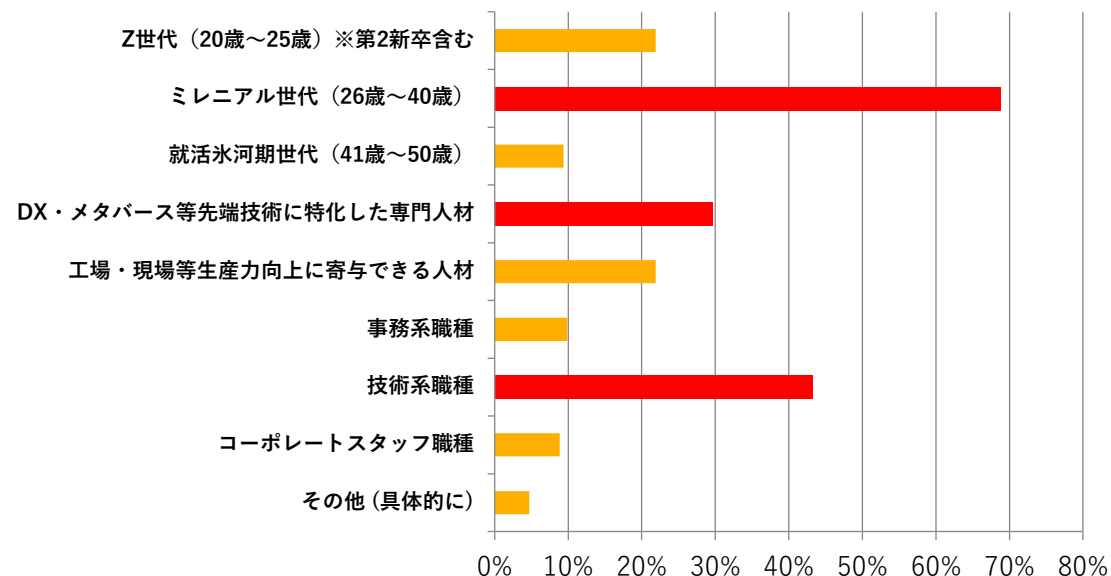
「既存事業の拡大」「新卒では採用できないポジションの採用」  
「離職にともなう人員補強」「人材の多様性」

今後、経験者採用を強化される場合、  
その理由を教えてください。(複数回答)



特にどの人材を採用強化・苦戦しているか教えてください

※複数回答



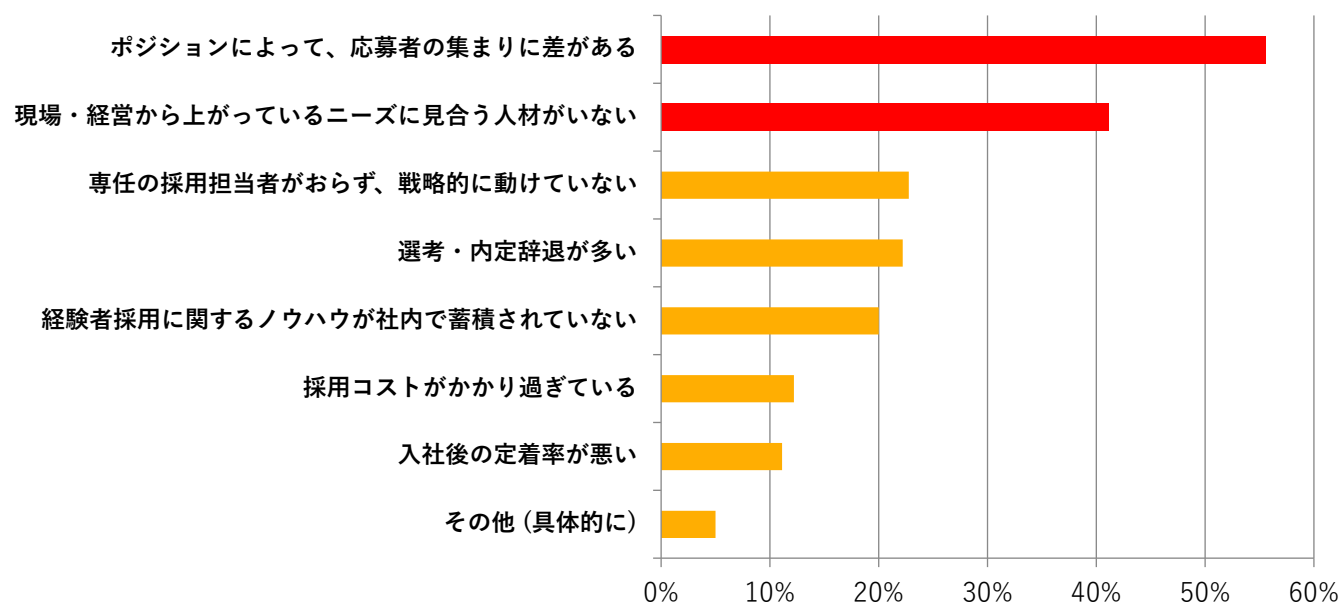
「離職に伴う人員補強」を除いては体制強化に向けたポジティブな理由での採用強化がうかがえる。  
また新卒で採用できないスキルを持った技術系職種、DX等の専門人材を経験者採用で確保する動きが見える。

POINT

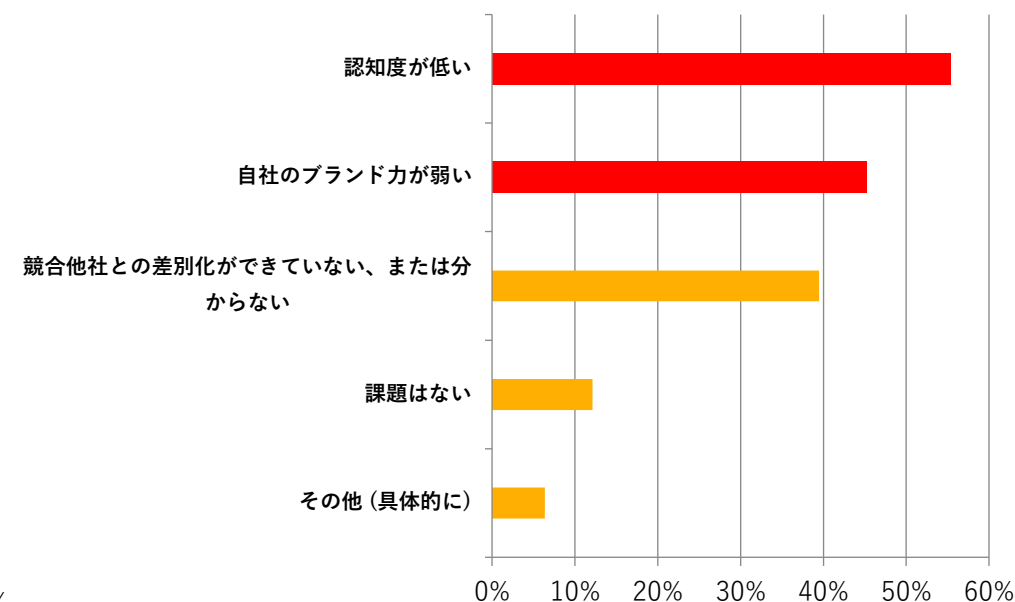
03

経験者採用の課題は、ポジションによる応募の偏りと応募者の質。認知度の低さ、ブランド力の弱さといった広報上の課題も。

現在の経験者採用活動において  
認識している課題を教えてください。（複数回答可）



現在の経験者採用「広報」において  
認識している課題を教えてください。（複数回答可）



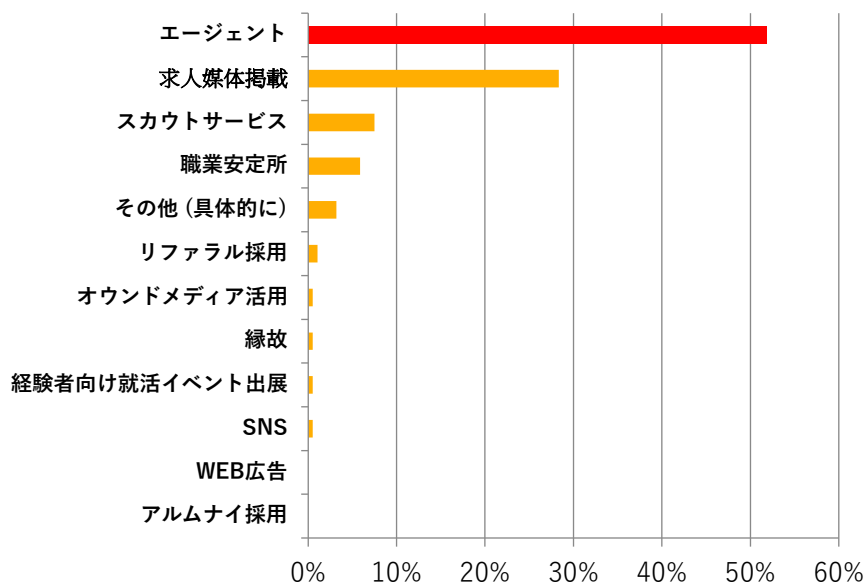
ポジションによる応募の偏りや応募者の質を経験者採用の課題と捉える企業が多い。またマンパワーの問題から戦略的に経験者採用を行っていない、新卒中心の採用活動を行ってきたことから経験者採用に関するノウハウ・知見が社内に整っていないという声も。

POINT

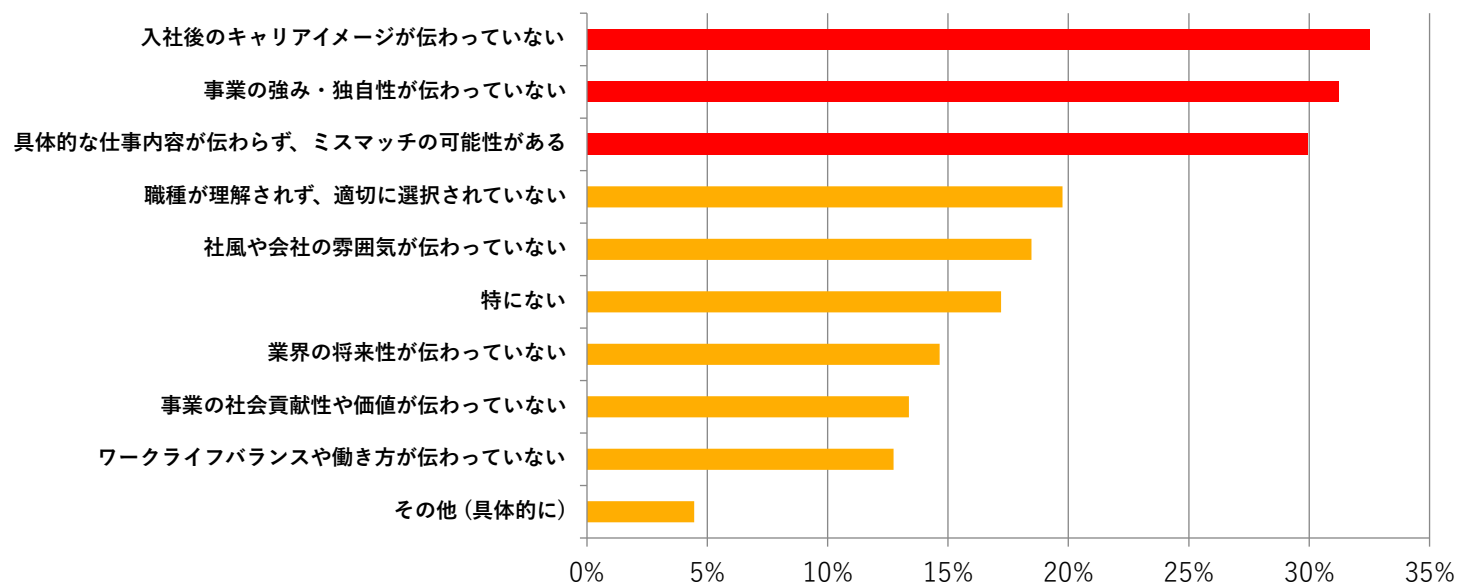
04

母集団形成は半数以上がエージェント中心。  
一方で、求職者、エージェントの企業理解が深まらない苦労も。

現在の母集団形成方法について教えてください。



求職者（またはエージェント）の企業理解を深めるために  
苦労している点は？(複数回答可)



5割以上の企業がエージェント経由の母集団形成をメインに経験者採用を実施。

企業理解で苦労している点は「入社後のキャリアイメージ」「事業の強み・独自性」「具体的な仕事内容」。

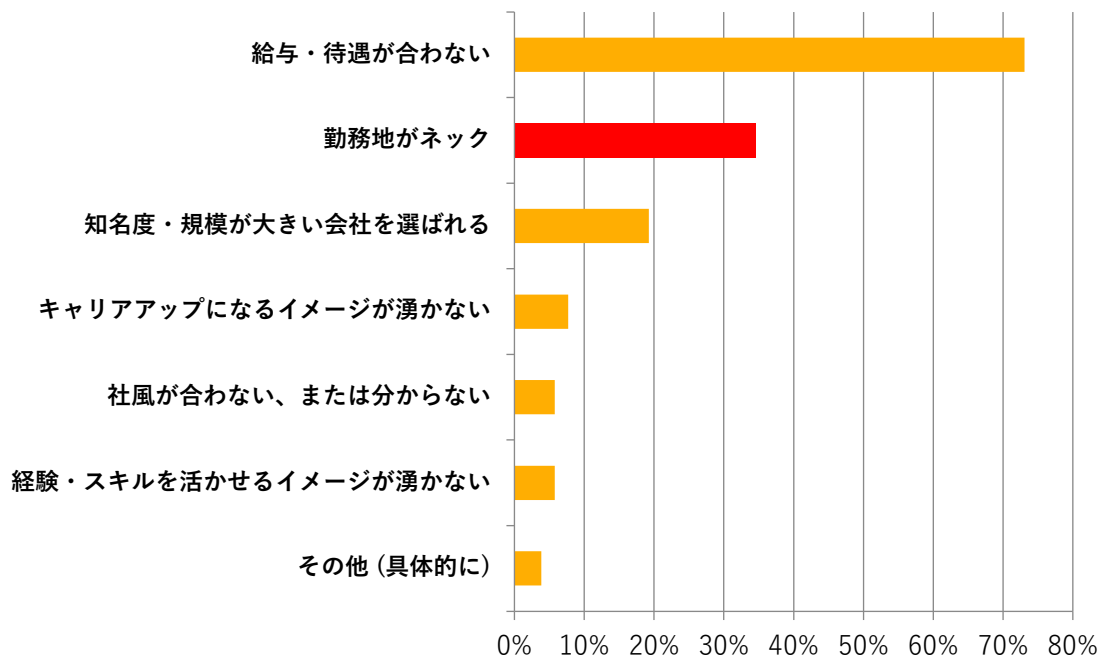
POINT

05

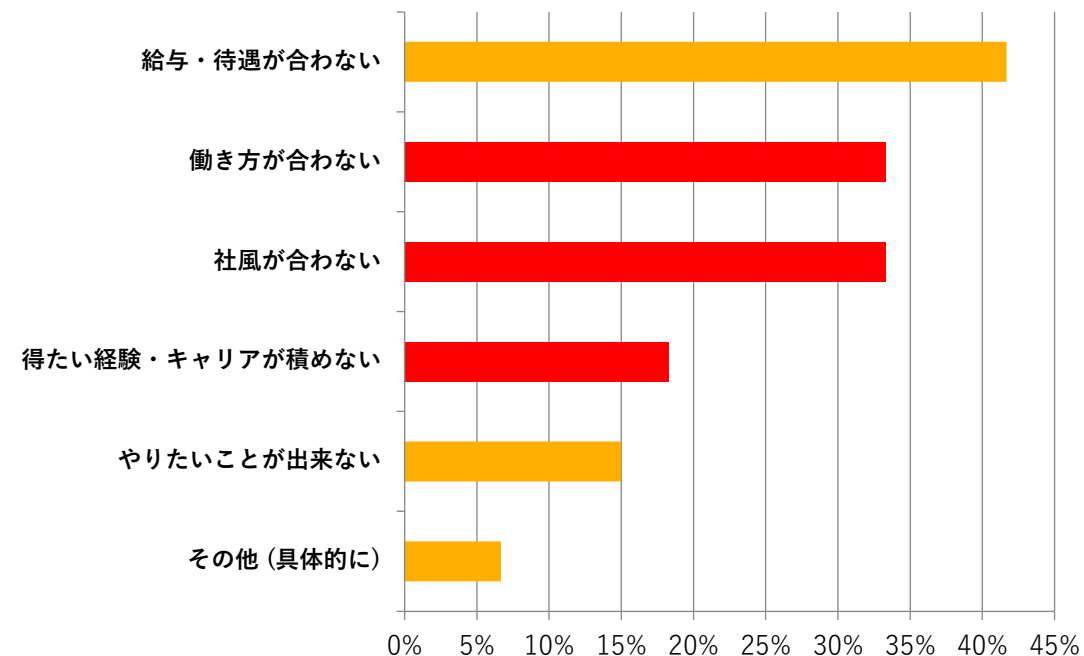
辞退理由は給与・待遇、勤務地。

一方で「働き方・社風が合わない」「得たいキャリアが積めない」  
ことが入社後の定着が悪い理由に。情報不足が見られる。

具体的な選考・内定辞退理由を教えてください。



経験者採用で入社後の定着率が悪い理由を教えてください。



辞退理由は「給与・待遇」に次いで「勤務地」が挙がる。定着率の悪い理由も「給与・待遇」に次いで「働き方」「社風」「望むキャリア形成ができない」が挙げられている。  
ポジション・勤務地が明確なケースが多い経験者採用ではこのあたりの懸念点を払拭するための情報発信が必要だと言える。

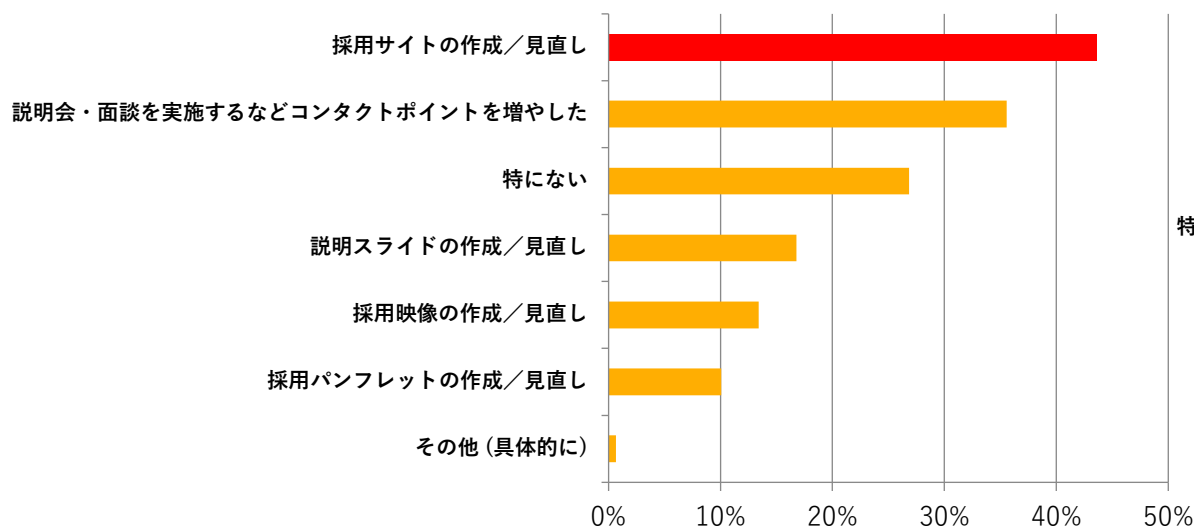


POINT

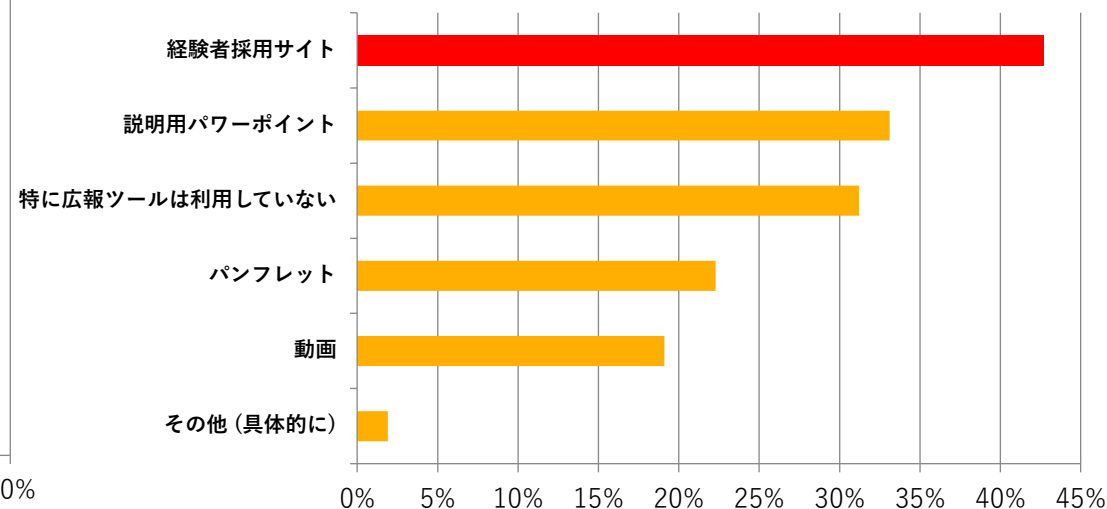
06

求職者・エージェントの企業理解を深めるために  
5割近くが経験者採用サイトを通じた情報発信に取り組んでいる。  
面談等、コンタクトポイントを増やし理解促進する動きも。

求職者・エージェントの企業理解を深めるために  
取り組んだことを教えてください。(複数回答可)



求職者に向けて説明する際に、  
利用している広報ツールを教えてください。(複数回答)



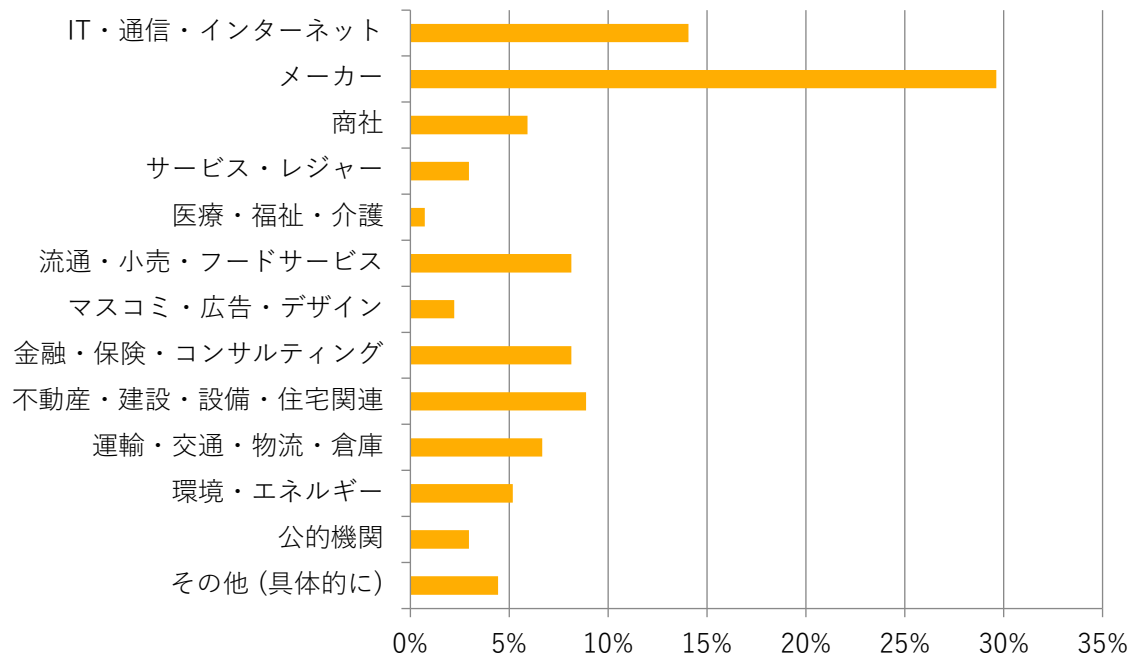
企業理解を促すための施策として、募集要項(JD)程度の掲載に留まるケースが多かった採用サイトの作成・リニューアルに取り組んでいる企業が4割を超える。情報発信の手厚い新卒採用と比較し、まだまだテコ入れの必要な部分だと言える。



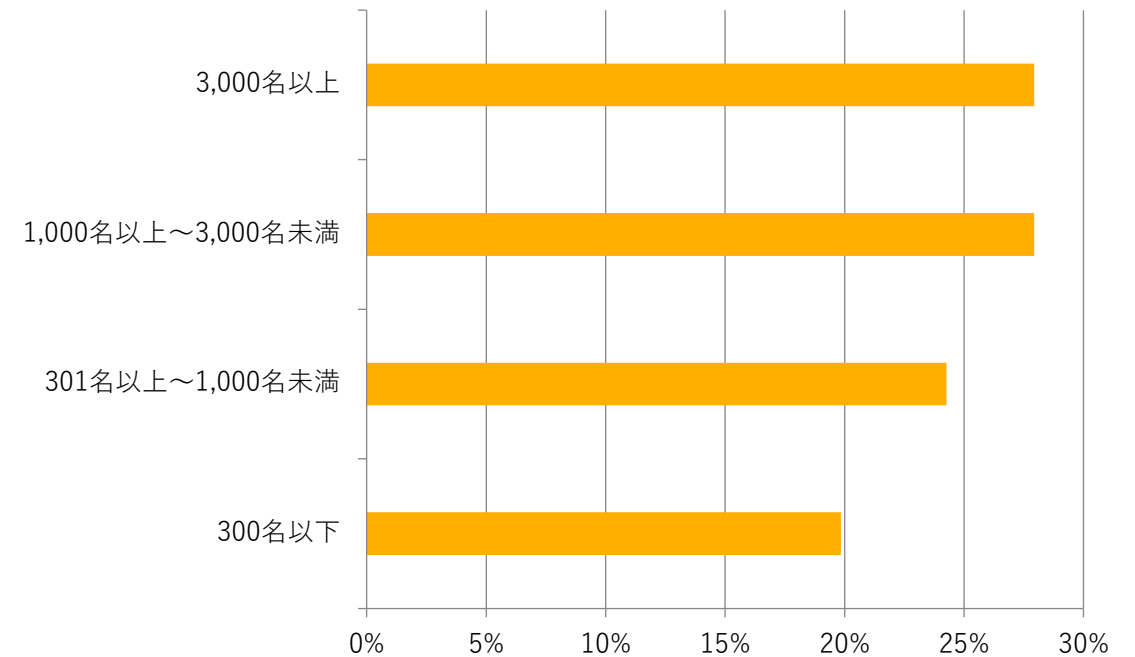
ご参考データ

# SUMMARY

貴社の業種をお答えください。（単一回答）※必須

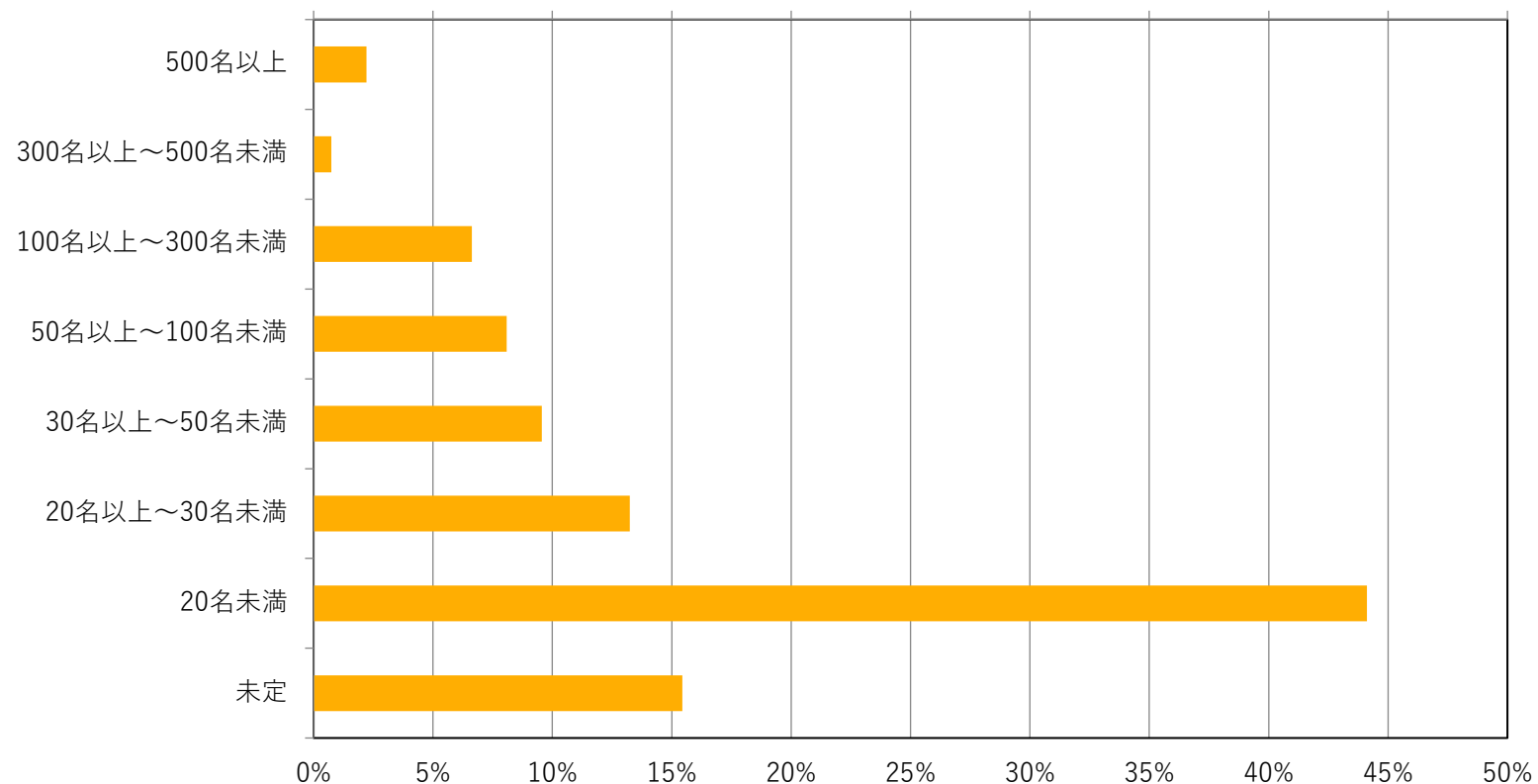


貴社の企業規模（従業員数）をご回答ください。（単一回答）



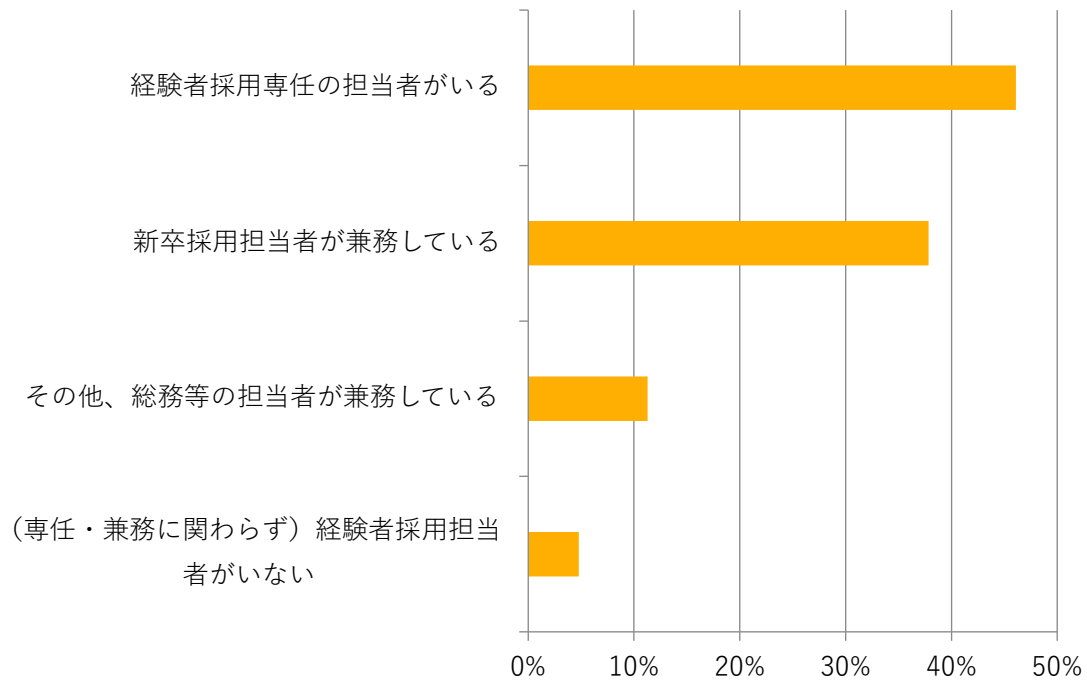
# S U M M A R Y

経験者採用予定数（2023年4月～2024年3月入社想定）をご  
回答ください。（単一回答）※必須



# SUMMARY

経験者採用に関する貴社の体制について  
教えてください。(単一回答)



RPO (採用代行) の導入について、  
状況を教えてください。

