

企業のキャリア採用意欲、衰えず。人材獲得競争の激化を背景に、 10 名以上を採用する企業は、キャリア採用の「専任担当」をおく傾向 ～ ヒューマネージ、企業のキャリア採用に関する調査結果を発表 ～

人材の“採用”から“定着”、その先の“活躍”までを支援する人材サービス事業を展開する株式会社ヒューマネージ（本社:東京都千代田区、代表取締役社長:齋藤 亮三）は、企業のキャリア採用について、人事・採用担当者を対象に実施したアンケート調査の結果を発表した。

キャリア採用意欲は、依然旺盛。3 割の企業がキャリア採用を「増やす」と回答。

今年度（2025 年度）のキャリア採用について、採用予定人数の増減を訊ねたところ、「前年度より増やす」と回答した企業が 3 割（29.6%）となり、「減らす」（9.0%）、もしくは「キャリア採用を実施しない」（7.4%）と回答した割合を大きく上回った。求人倍率が高止まりし、2024 年度、必要な人数を確保できなかった企業の割合は過去最高値を更新しているが※、そのような状況にあっても、企業のキャリア採用意欲は衰えていないといえる。

※ リクルートワークス研究所「中途採用実態調査（2024 年度実績、正規社員）」（2025 年 6 月 17 日）

キャリア採用予定人数の増減:

前年度より増やす	29.6%
前年度並み	54.0%
前年度より減らす	9.0%
キャリア採用を実施しない	7.4%

最大の課題は、「応募者の質」。くわえて、採用規模が大きい企業は 「辞退防止」「採用業務の工数削減」に課題感。

キャリア採用の課題を訊ねたところ、「応募者の質」が最も多く、採用規模を問わず 7～8 割もの企業が課題として挙げた。採用規模により差がみられたものは、「選考中や内定後の離脱・辞退」（採用予定人数 10 名未満:18.4%、採用予定人数 31 名以上:36.9%）、「採用業務の工数削減」（採用予定人数 10 名未満:11.4%、採用予定人数 31 名以上:29.2%）があり、採用規模が大きい企業においては、これらが採用目標達成の阻害要因となっていることがわかる。

キャリア採用の課題（採用規模別） ※複数回答:

	採用予定人数 10 名未満	採用予定人数 10～30 名	採用予定人数 31 名以上	10 名未満群と 31 名以上群の差
応募者の数	33.3%	48.1%	30.8%	-2.9pt
応募者の質	65.8%	79.6%	75.4%	9.6pt
選考中や内定後の離脱・辞退	18.4%	40.7%	36.9%	18.5pt
採用業務の工数削減	11.4%	25.9%	29.2%	17.8pt
採用コストの削減	21.9%	29.6%	32.3%	10.4pt

マンパワーの確保	14.9%	14.8%	27.7%	12.8pt
その他	11.4%	1.9%	1.5%	-9.9pt

採用予定人数が 10 名以上になると、キャリア採用の「専任担当者」をおく傾向。

現在、企業のキャリア採用はどのような体制で行われているのか。新卒採用担当者とキャリア採用担当者の分担について訊ねたところ、採用予定人数が 10 名以上になると、キャリア採用の専任担当者をおく企業が 4 割を超え（40.7%）、採用予定人数が 31 名以上になると、キャリア採用の専任担当者をおく企業が多数派（58.5%）との結果となった。

採用担当者の体制：

	採用予定人数 10 名未満	採用予定人数 10～30 名	採用予定人数 31 名以上
新卒とキャリアで分かれている	15.8%	40.7%	58.5%
新卒とキャリアで分かれていない	69.3%	48.1%	27.7%
新卒採用のみ実施している	2.6%	0.0%	6.2%
キャリア採用のみ実施している	12.3%	11.1%	7.7%

弊社の考察

“新卒採用が主、中途採用は欠員補充”だった頃、キャリア採用はサブ的に（表現は良くないですが、片手間に）行われ、アナログ管理でも困ることはありませんでした。しかし、現在、大手・有名企業がこぞってキャリア採用を拡大するなか、自社の求める人材を確実に獲得するには、高い戦略・戦術が求められます。同時に、キャリア採用は応募経路が多岐にわたり、かつ個別対応が必要なことから煩雑になりがちであり、さらに、短期間・少ない接点で“惹きつけ”と“見極め”を行わなければならないなど、新卒採用とは異なる難しさがあります。

難度が高まるキャリア採用において、いかに業務効率化を図り、戦略・戦術を実践することにパワーをかけられるか？長年にわたり各社のノウハウが蓄積された新卒採用を追うように、今後、キャリア採用においても HR ツールの活用及び専任担当者をおくことによるノウハウの蓄積等が進んでいくものと思われます。

＼ご予約承り中／「応募が来ない」「求める人材が採用できない」を打破したい皆様へ

リアルセミナー開催！

HUMANAGE SEMINAR

会社の未来を創る、攻めのキャリア採用戦略

2025年11月19日(水) 14:00-17:15

@東京ガーデンテラス紀尾井町



ビジネス・ブレークスルー大学
大学院 教授
川上 真史 氏



雇用ジャーナリスト
海老原 嗣生 氏

「応募が来ない」「応募がきても、求める人材が採用できない」「やっと採用した人が辞めてしまった」——八方ふさがりともいえる難局を打開するにはどうすればよいか。本セミナーでは、人材エージェント出身で、転職をテーマにした漫画『エンゼルバンクードラゴン桜外伝』の主人公のモデルでもある海老原 嗣生氏と、数多くの大手企業の人材マネジメント戦略に携わっている川上 真史氏より、自社で活躍・定着してくれる人材をどのように見極めればよいか、データ及び心理学の視点から解説いただきます。キャリア採用のご担当者様はもちろん、人材の定着・活躍にお悩みの人事ご担当者様必見のセミナーです。

詳細・お申込みはこちら（セミナー特設サイト）

調査概要;

内容	キャリア採用に関するアンケート
対象	「HR プロ」会員の人事責任者様・担当者様
実施期間	2025 年 10 月 3 日～10 月 16 日
有効回答数	223 名

株式会社ヒューマネージについて;

社名 :株式会社ヒューマネージ <https://www.humanage.co.jp/>
代表取締役社長 :齋藤 亮三
創業 :1988 年 11 月 10 日(設立:2004 年 12 月 1 日)
資本金 :50 百万円
本社所在地 :東京都千代田区紀尾井町 4-1 ニューオータニ ガーデンコート 18 階
主要事業 :採用ソリューション事業、適性アセスメント事業、ウェルビーイングソリューション事業

本件に関するお問い合わせ

株式会社ヒューマネージ

経営企画本部 広報グループ 担当:山口

e-mail :contact@humanage.co.jp

tel :03-5212-7170 fax :03-5212-7180

以上