

人事担当者に聞く「ミドル人材の採用」実態調査

4割の企業が3年前よりもミドルの採用を増やした、と回答

—人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上で、利用企業を対象に「ミドル人材の採用」に関するアンケート調査を実施。537社から回答を得ました。

※「ミドル人材」を本調査では、35歳から55歳までと定義して伺っています。

調査結果 概要

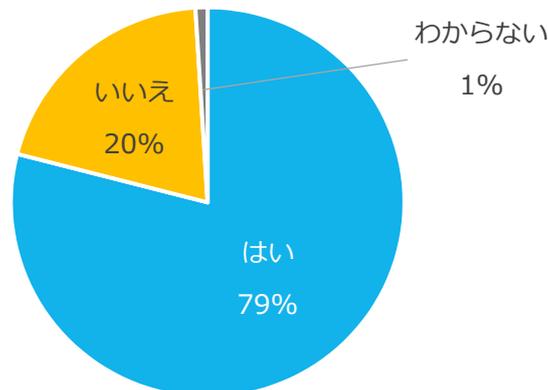
- ★ 8割の企業が3年以内にミドル人材を採用。
4割の企業が3年前よりもミドルの採用数を増やしたと回答。
- ★ 採用したミドル人材の職種、トップ3は営業職、企画職、技術系（IT・Web）。
72%は役職なしでの採用。
- ★ ミドル人材の採用目的、第1位は「人員確保のため、若手採用ポジションの年齢上限緩和」、
第2位は「社内体制の再構築」、第3位は「マネジメント人材不足を埋める」。
- ★ 86%の企業が「ミドル人材を採用したい」と回答。
採用したい理由のトップは「優秀であれば年齢は関係ない」。
採用したくない理由のトップは「自分のやり方に固執する」。

■ 調査結果詳細

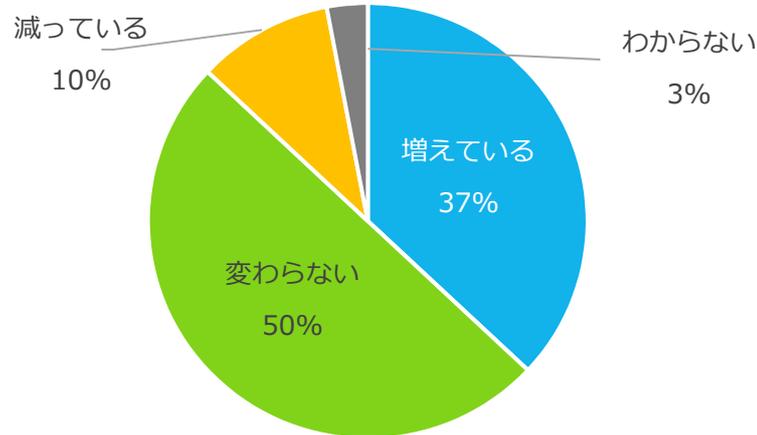
1：8割の企業が3年以内にミドル人材を採用。 4割の企業が3年前よりもミドルの採用数を増やしたと回答。（図1・図2）

「直近3年以内に、貴社では35歳から55歳までのミドル人材を採用しましたか？」と伺うと、79%の企業が「はい」と回答。3年以内にミドル人材の採用実績がある企業に「3年前と比較して、ミドル人材の採用数に変化はありますか？」と質問をすると、37%の企業が「増えている」と答えました。

【図1】直近3年以内に、貴社では35歳から55歳までのミドル人材を採用しましたか？



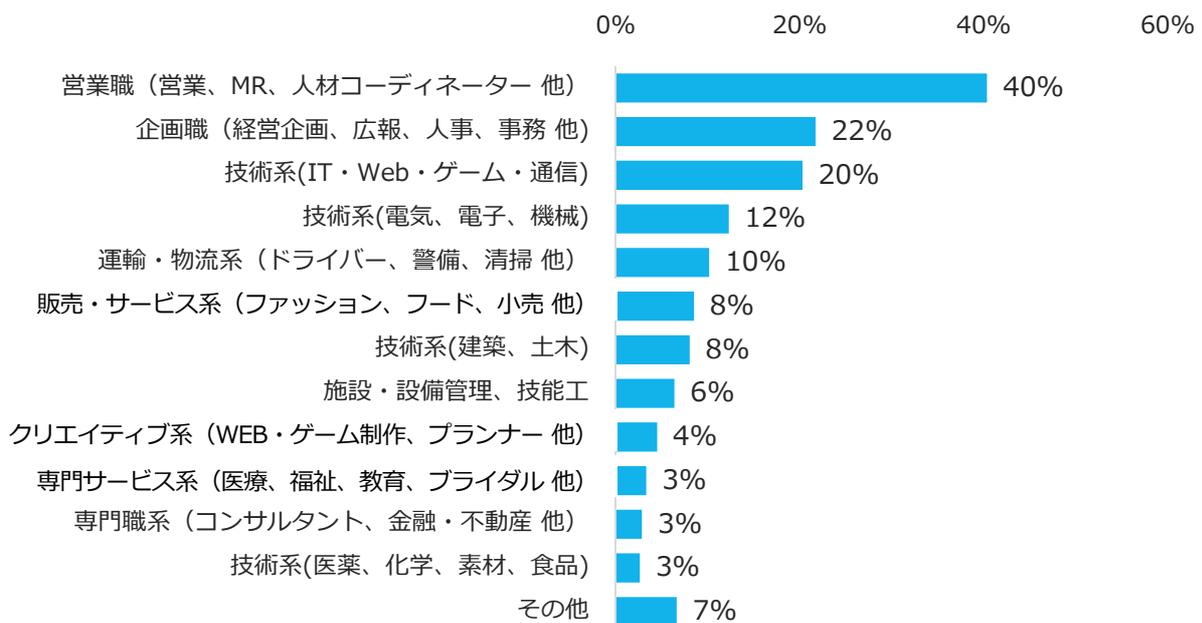
【図2】ミドル人材を直近3年以内に採用した企業に伺います。
3年前と比較して、ミドル人材の採用数に変化はありますか？



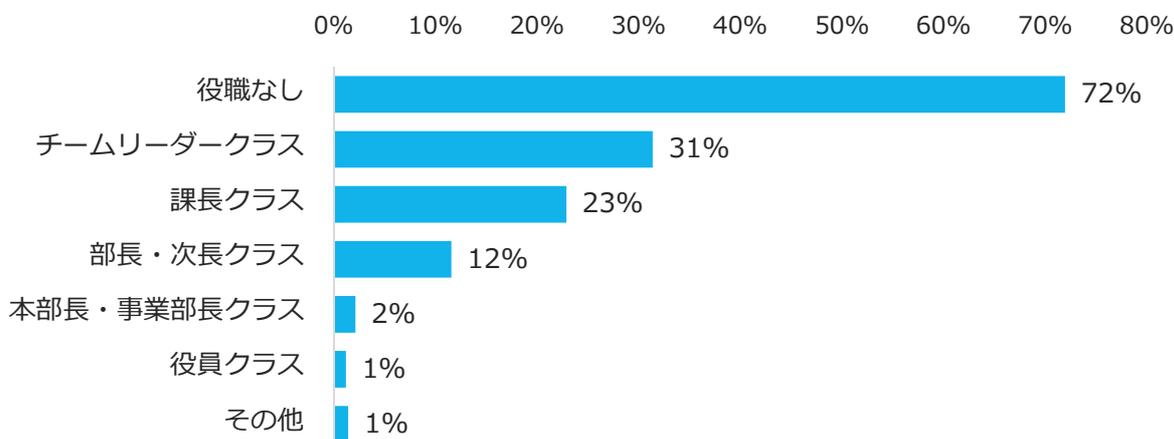
**2：採用したミドル人材の職種、トップ3は営業職、企画職、技術系（IT・Web）。
72%は役職なしでの採用。（図3・図4）**

3年以内にミドル人材の採用実績があると回答した企業に、具体的な採用職種と役職を伺いました。採用職種の第1位は「営業職（営業、MR、人材コーディネーター 他）」（40%）、第2位は「企画職（経営企画、広報、人事、事務 他）」（22%）、第3位は「技術系（IT・Web・ゲーム・通信）」（20%）でした。役職は72%の企業が「役職なし」と回答。次いで、「チームリーダークラス」（31%）、「課長クラス」（23%）という結果になりました。比較的年齢が高めの方であっても、役職なしで採用するケースは多いようです。

【図3】ミドル人材を直近3年以内に採用した企業に伺います。
採用したミドル人材の職種を教えてください。（複数回答可）



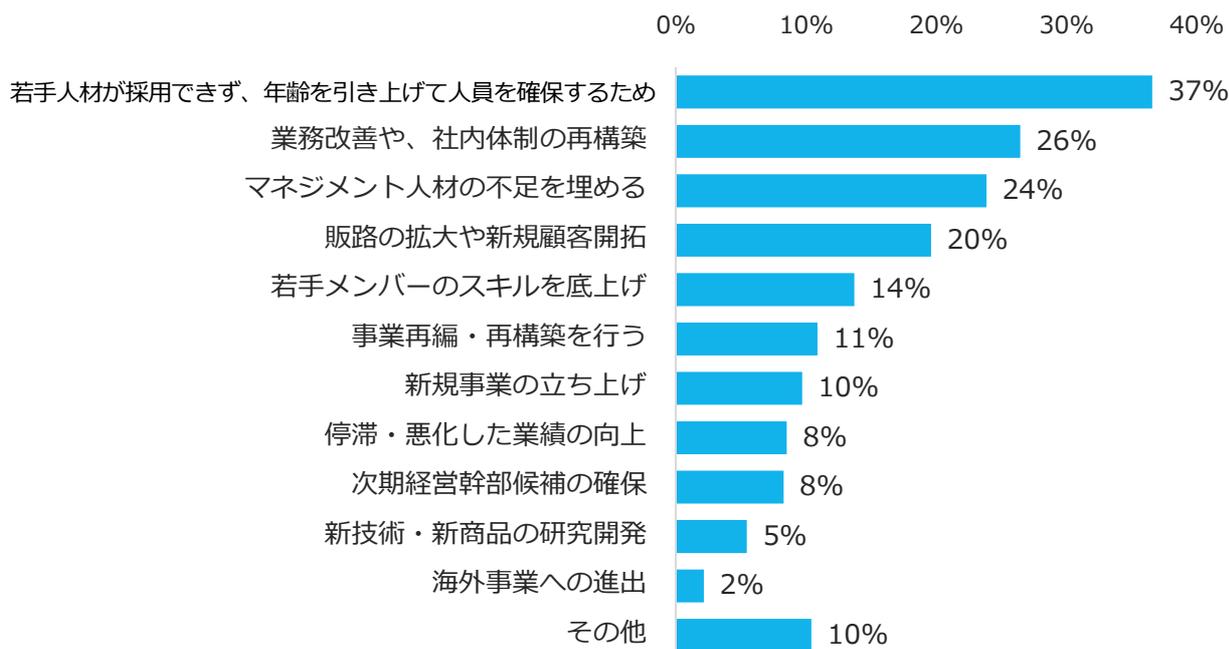
【図4】ミドル人材を直近3年以内に採用した企業に伺います。
採用したミドル人材の役職を教えてください。（複数回答可）



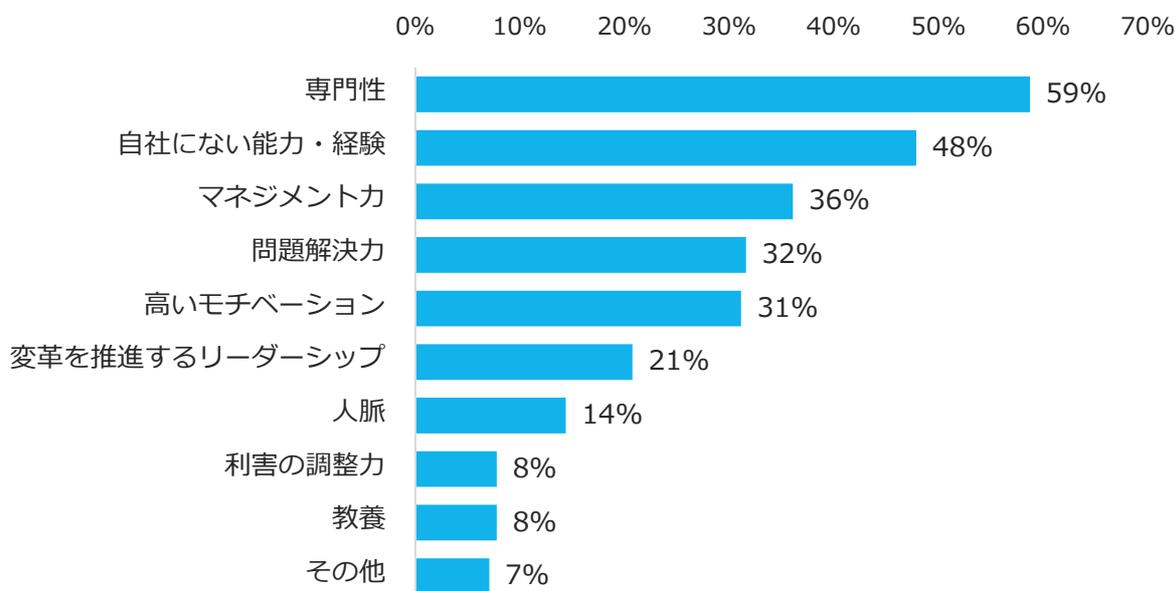
3：ミドル人材の採用目的、第1位は「人員確保のため、若手採用ポジションの年齢上限緩和」、
第2位は「社内体制の再構築」、第3位は「マネジメント人材不足を埋める」。（図5・図6）

3年以内にミドル人材の採用実績があると回答した企業に、ミドル人材採用の目的を伺いました。第1位は「若手人材が採用できず、年齢を引き上げて人員を確保するため」（37%）、第2位は「業務改善や、社内体制の再構築」（26%）、第3位は「マネジメント人材の不足を埋める」（24%）となりました。採用するミドル人材に求めるものは、第1位「専門性」（59%）、第2位「自社にない能力・経験」（48%）、第3位「マネジメント力」（36%）でした。

【図5】ミドル人材を直近3年以内に採用した企業に伺います。
ミドル人材採用の目的について教えてください。（複数回答可）



【図6】ミドル人材を直近3年以内に採用した企業に伺います。
 採用するミドル人材に求めるものはなんですか？（複数回答可）



4：86%の企業が「ミドル人材を採用したい」と回答。

採用したい理由のトップは「優秀であれば年齢は関係ない」。

採用したくない理由のトップは「自分のやり方に固執する」。(図7・図8・図9)

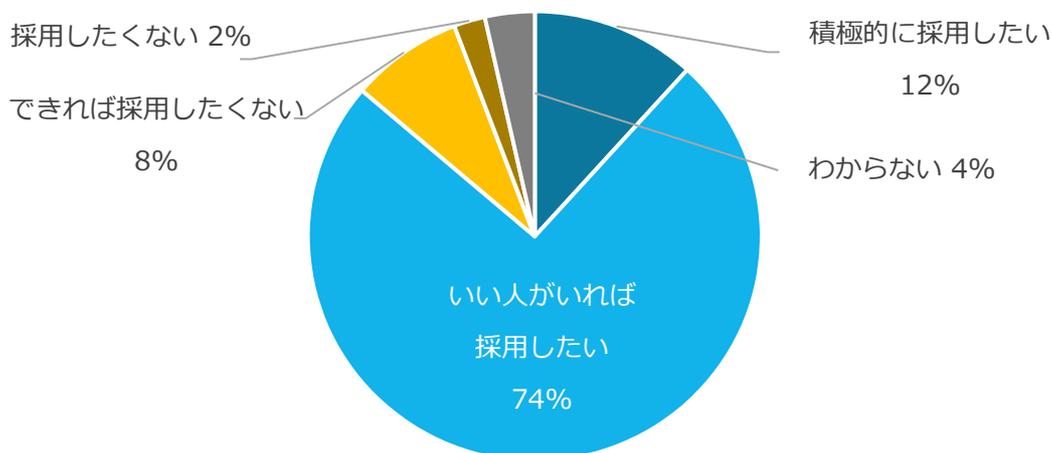
「今後、ミドル人材を中途採用することについて、どのようにお考えですか」と質問をしたところ、86%の企業が「採用したい（積極的に採用したい：12%、いい人がいれば採用したい：74%）」と回答しました。

「採用したい」と回答した企業に理由を伺うと、トップ3は「優秀であれば年齢は関係ない」（57%）、「豊富な経験を必要とする仕事だから」（44%）、「専門性が高い仕事だから」（43%）が並びました。「高齢化に伴い、ある程度年齢がいった方をうまく活用することは、今後より重要になる」「労働人口の低下は避けられない事実なので、年齢に関わらず積極的に採用している」という声が多く寄せられました。

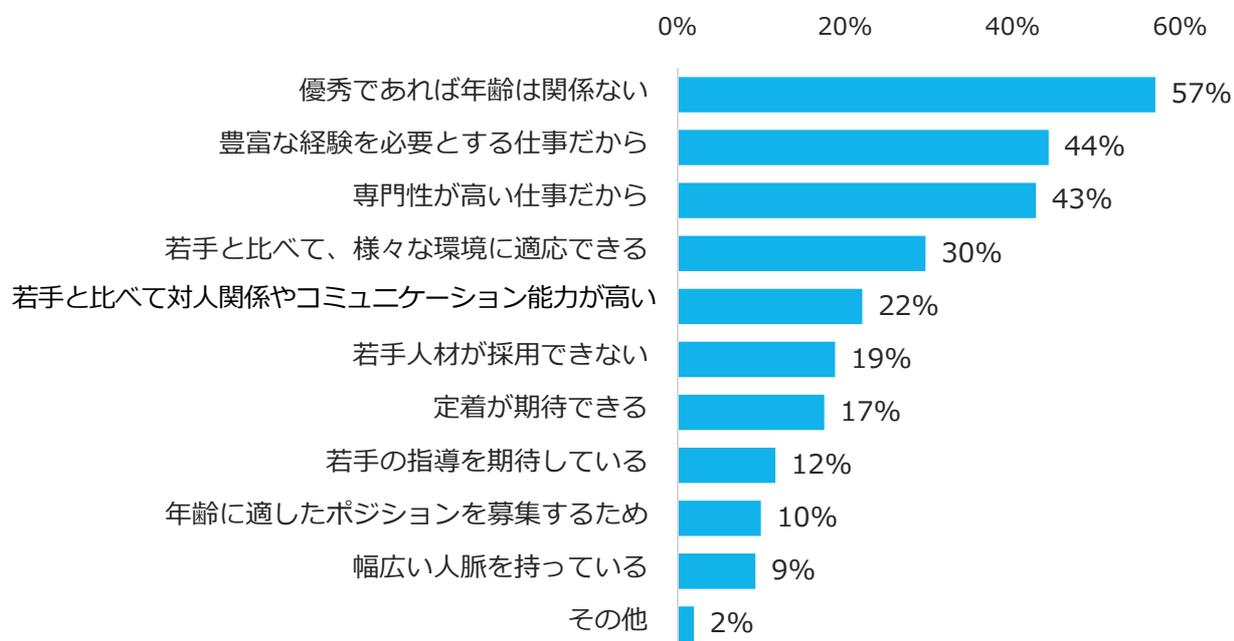
反対に「採用したくない」と回答した企業にも理由を伺うと、「自分のやり方、これまでのやり方に固執する」（65%）がトップに挙がりました。「前職と比べてしまったり、自社のルールを柔軟に受入れる姿勢がない人もいる」「前職での実績や経験値が高いほど伸びしろが少ない。入社後に期待していたほどの実績を上げてもらえなかったときに、教育訓練などでの成長が若手ほど見込めない」などのコメントが寄せられています。

第2位以下は、「給与が高い」（49%）、「体力的に心配」（40%）でした。給与については、「優秀な人材に出会えても報酬面で折り合わないことが多い結果、なかなか採用に至らない」「採用してみたら全く期待外れで、それにも関わらず入社時の給与が高く設定してしまって失敗した経験がある。以後、内定時に低めの給与を提示したら逃げられたという経験もあり、難しい」というコメントが見受けられます。

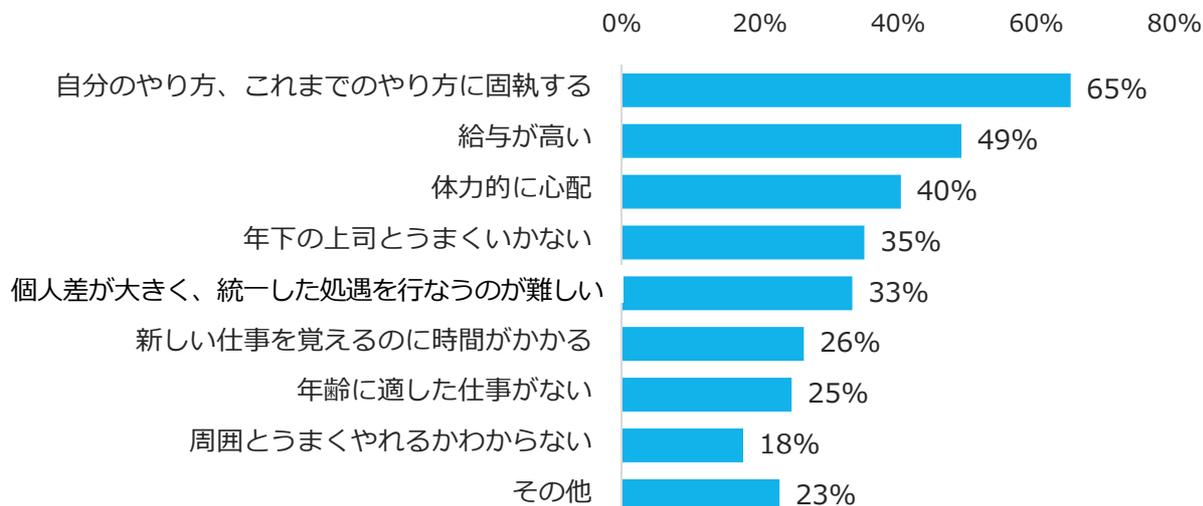
【図7】 今後、ミドル人材を中途採用することについて、どのようにお考えですか？



【図8】 ミドル層を「積極的に採用したい」「いい人がいれば採用したい」と回答した企業に伺います。ミドル層を採用したいと考える理由で、あてはまるものを教えてください。
(複数回答可)



【図9】ミドル層を「できれば採用したくない」「採用したくない」と回答した企業に伺います。ミドル層を採用したくないと考える理由で、あてはまるものを教えてください。（複数回答可）



人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービス。業界最大級の約8万人（2017年4月時点）の会員が利用。調査データや最新の求人動向、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供しています。

<https://partners.en-japan.com/>

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2017年6月28日～7月25日
- 回答企業数：
『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している企業537社

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、松田

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
 TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com