

中途正社員の採用活動実態調査 -千葉と都内の企業を徹底比較-

弊社では、企業所在地が東京都内と千葉県にある従業員300名以下の中小企業において、正社員の中途採用に携わっている担当者向けに調査をアンケート実施しました。回答数は420（都内318、千葉102）

アンケートでは、採用活動に利用しているサービスや感じている採用課題、採用者に求めるポイントなどをヒアリングし、千葉県の企業と都内の企業で各項目を比較し分析しました。結果、千葉の中小企業の特徴がよくわかる内容となりました。

ちばキャリア

「採用担当者リサーチ」

～千葉の中小企業における採用活動の実態とは～

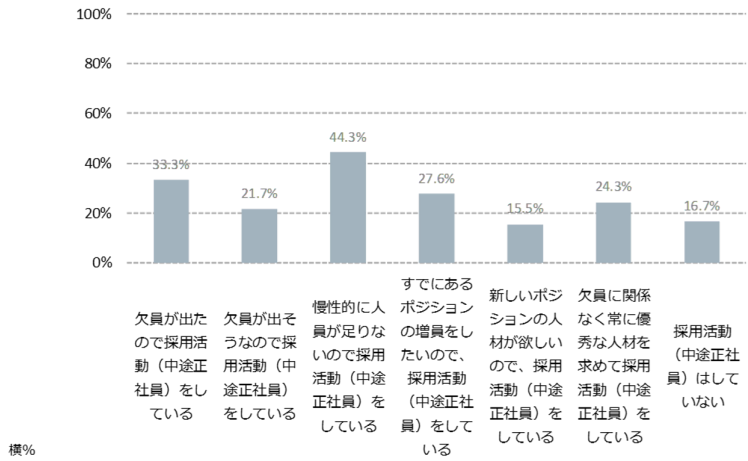
2023年9月版

トピックス（千葉と都内の中小企業を比較）

- 【採用手法】
千葉の企業は都内の企業と比べて、「人材紹介」や「ダイレクトリクルーティング」、「企業HP」の利用度が極めて低い（今後の利用予定に関しても同様）
- 【採用コスト】
千葉の企業は都内の企業と比べて、1人当たりの採用単価、予算とも低い
- 【採用ターゲットに求める要素】
千葉の企業は都内の企業と比べて、「マネジメント経験」や「リーダーシップ資質」、「専門スキル」を求めない傾向が強い
- 【採用までの期間】
千葉の企業は都内の企業と比べて、「良い人材がいればいつでも」など、長期的な採用活動を許容する傾向が強い

解説

Q1 現在の採用活動（中途正社員）の状況について教えてください。



	Total	420	33.3%	21.7%	44.3%	27.6%	15.5%	24.3%	16.7%
QS4 あなたの勤務地について教えて下	東京都	318	34.0%	22.3%	45.0%	29.2%	13.8%	26.7%	16.0%
	千葉県	102	31.4%	19.6%	42.2%	22.5%	20.6%	16.7%	18.6%

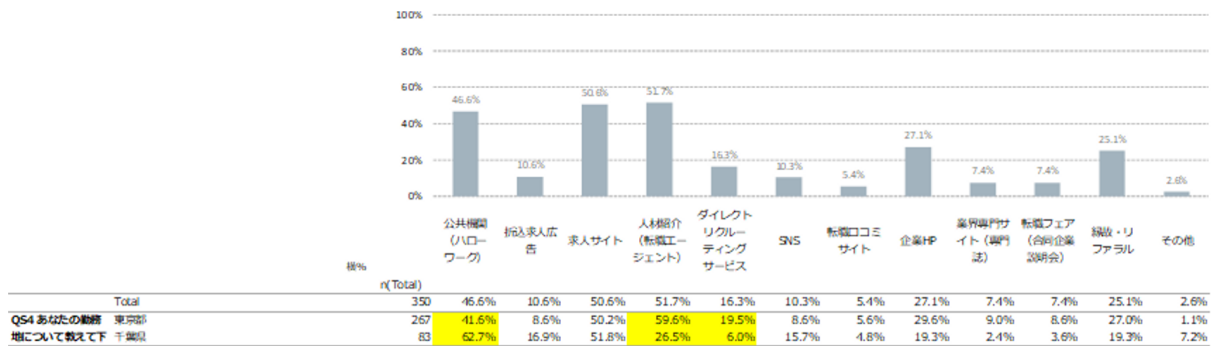
💡 約半数（44.3%）が、「慢性的な人手不足を感じて採用活動を行っている」と答えており、多くの企業が人員の確保に課題を感じていることがよくわかります。

<千葉の企業と都内の企業の比較>

「常に優秀な人材を求めて採用活動をしている」という点で、都内（26.7%）が千葉（16.7%）よりも高く、競争の激しい都内での人材獲得の重要性が際立っています

また、「既存のポジションの増員ニーズ」では、都内（29.2%）が千葉（22.5%）よりも高い一方、「新しいポジションへの採用ニーズ」では千葉（20.6%）が都内（13.8%）より高いことから、**都内の企業はビジネスの継続的な拡大、千葉県の企業は新しいビジネスの機会やポジションの確立に関心が高いことが考えられます。**

Q2 以下の求人サービスについて、現在利用しているものを選択してください。



「求人サイト」(50.6%)、「人材紹介 (転職エージェント) 」(51.7%)、「公共機関 (ハローワーク) 」(45.5%)の利用率が高く、「転職口コミサイト」や「転職フェア」などの利用率が低いという結果になりました。

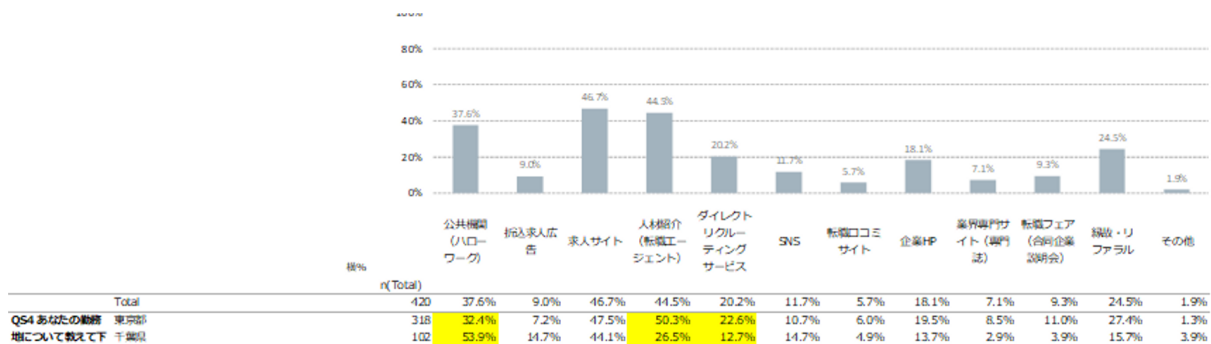
<千葉の企業と都内の企業の比較>

「人材紹介」の利用率が、都内 (59.6%) /千葉 (26.5%)、「ダイレクトリクルーティング」の利用率が都内 (19.5%) /千葉 (6.0%)、「企業HP」の利用率が都内 (29.6%) /千葉 (19.3%)といずれも大差で都内企業の方が高くなっています。

都内の企業の方が、専門家を通じて専門的な職種や高度なスキルを持つ人材を求める傾向が高いこと、自社HPやダイレクトリクルーティングの活用など、経営リソースを採用活動により多く投入していることが伺えます。

また、「公共機関」の利用においては、千葉 (62.7%) が都内 (41.6%) を大幅に上回っており、千葉の企業では、より地域に密着した採用活動を行いたい、コストを抑えた採用活動を行いたいという意向が強いように思います。

Q3 以下の求人サービスについて、今後利用を増やしたいものについて選択してください。





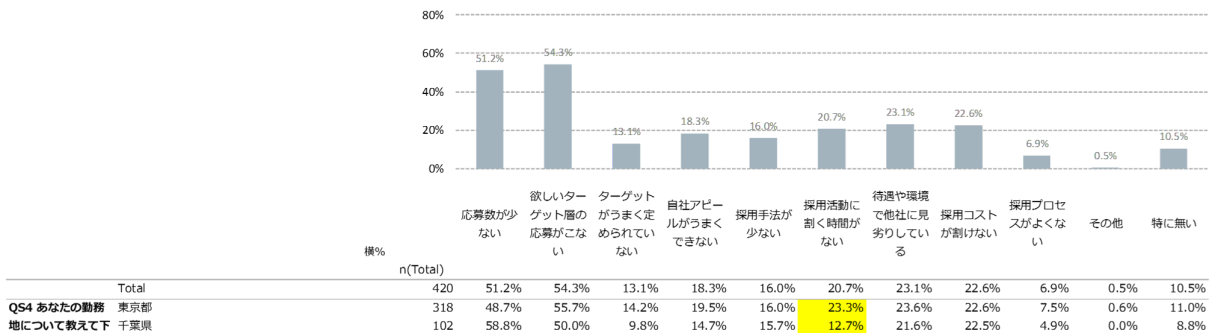
「求人サイト」(46.7%)や「人材紹介(44.5%)」において、実際の利用率だけでなく、今後の期待としても突出していることがわかります。次いで、利用率と比べて比率は下がっているものの、「公共機関」(37.6%)が高く、利用率とほぼ同比率で「縁故・リファラル」(24.5%)が続いています。

<千葉の企業と都内の企業の比較>

「人材紹介」の利用希望が、都内(50.3%) / 千葉(26.5%)、「ダイレクトリクルーティング」の利用希望が、都内(22.6%) / 千葉(12.7%)となっており、いずれも都内の企業における期待が高いことが顕著に出ています。**都内の企業の方が、より積極的で直接的なアプローチを望んでいる傾向が高い**と考えられます。

また、千葉の企業においては、「公共機関」の利用希望が51.9%と利用率同様に非常に高くなっていることも特徴的です。

Q4 採用活動(中途正社員)をするにあたって、課題を感じているポイントを教えてください。



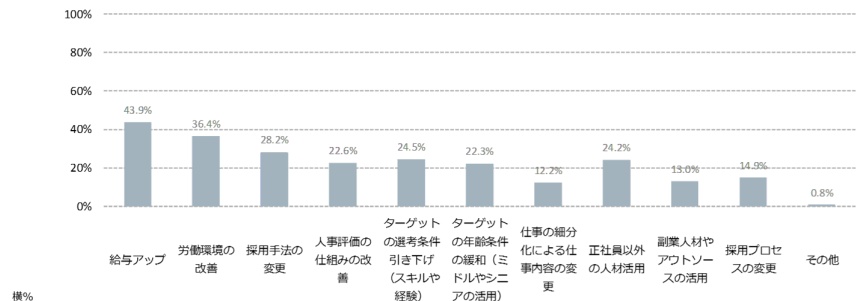
💡 多くの企業が「応募数の少なさ」（51.2%）や、「目指しているターゲット層からの応募が少ない」という点（54.3%）に課題を感じていることが見受けられます。一方で、「ターゲットの選定」（13.1%）や「採用プロセス」（6.9%）に課題を感じている企業は少ないようです。

<千葉の企業と都内の企業の比較>

「採用ターゲットの選定」においては、都内（14.2%）/千葉（9.8%）、
「採用に割く時間」においては、都内（23.3%）/千葉（12.7%）で大きな差異が出ています。

都内の企業の方が、採用活動以外の業務が多忙であることや採用ターゲットの選定といった**採用活動の初期段階から見直し、改善を図っているのではないかと**考えることができると思います。

Q5 採用活動（中途正社員）において検討している改善策を教えてください。



	n(Total)	横%	横%	横%	横%	横%	横%	横%	横%	横%	横%	
Total	376	43.9%	36.4%	28.2%	22.6%	24.5%	22.3%	12.2%	24.2%	13.0%	14.9%	0.8%
Q54 あなたの勤務地について教えてください	283	44.9%	34.3%	28.6%	23.0%	26.1%	24.4%	12.7%	22.6%	13.1%	14.5%	0.4%
東京都	93	40.9%	43.0%	26.9%	21.5%	19.4%	16.1%	10.8%	29.0%	12.9%	16.1%	2.2%



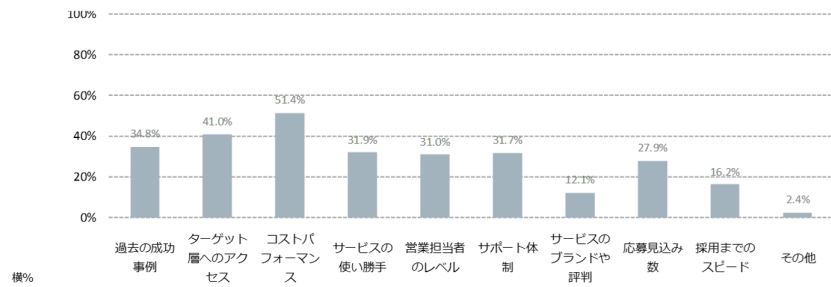
「給与アップ」(43.9%)が改善策として最も注目されており、採用の競争が激しい現代の市場において、給与が重要な要因として捉えられていることが伺えます。次いで、「労働環境の改善」(36.4%)や「採用手法の変更」(28.2%)も多く検討されています。

<千葉の企業と都内の企業の比較>

「労働環境の改善」においては、都内(34.3%) / 千葉(43.0%)と千葉の企業の方が高く、労働環境が都内企業に比べて劣っている、もしくは、労働環境が採用活動に大きく影響すると感じている企業が多いのかもしれませんが。

一方、「ターゲットの選考条件の引き下げ」においては、都内(26.1%) / 千葉(19.4%)、「年齢条件の緩和」においては、都内(24.4%) / 千葉(16.1%)と、都内企業の方が比較的前向きであることがわかります。これは、Q4の結果と相関しており、**都内企業の方が**、採用競争が激化する中、「採用ターゲットの選定」という採用活動の初期段階から見直しを図っている可能性を示唆していると考えられます。

Q6 求人サービスの利用を検討するとき重視するポイントを教えてください。



	n(Total)	過去の成功事例	ターゲット層へのアクセス	コストパフォーマンス	サービスの使い勝手	営業担当者のレベル	サポート体制	サービスのブランドや評判	応募見込み数	採用までのスピード	その他
Total	420	34.8%	41.0%	51.4%	31.9%	31.0%	31.7%	12.1%	27.9%	16.2%	2.4%
Q54 あなたの勤務地について教えて下											
東京都	318	33.6%	42.5%	51.6%	35.8%	34.0%	32.1%	12.9%	28.3%	17.9%	2.2%
千葉県	102	38.2%	36.3%	51.0%	19.6%	21.6%	30.4%	9.8%	26.5%	10.8%	2.9%



「コストパフォーマンス」(51.4%)が最も高く、次いで、「ターゲット層へのアクセス」(41.0%)、「過去の成功例」(34.8%)といった結果になりました。ターゲット層にしっかりアプローチすることを重要視する一方、コストは抑えたいという意向が読み取れます。その判断基準として、「過去の成功事例」を重要視する傾向があるようです。

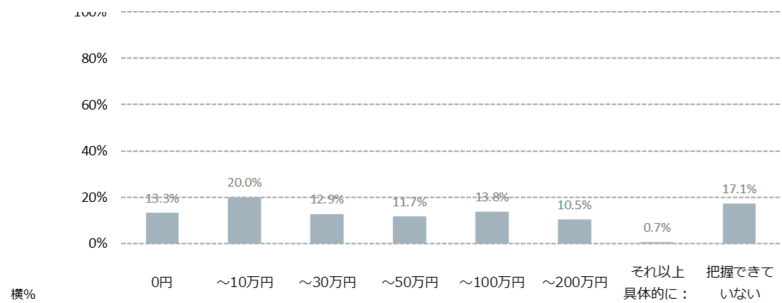
<千葉の企業と都内の企業の比較>

「サービスの使い勝手」において、都内(35.8%) / 千葉(19.6%)と、都内の方が高く、時間の少ない中でいかに生産性高く採用活動に関われるかを重視しているようです。

また、「営業担当者のレベル」においても、都内(34.0%) / 千葉(21.6%)と大きな差異があり、**都内企業の方が、採用チャネルやメディアを併用、相対比較する中で、営業担当者の知識や働きに高い期待をしていることが考えられます。**

「ターゲット層へのアクセス」も、都内(42.5%) / 千葉(36.3%)と、**都内企業の方が高くなっており、採用活動においてターゲティングを重視していることが伺えます。**

Q7 1名あたりの中途正社員の採用にかかっている金額について教えてください。



	n(Total)	0円	~10万円	~30万円	~50万円	~100万円	~200万円	それ以上具体的に:	把握できていない
Total	420	13.3%	20.0%	12.9%	11.7%	13.8%	10.5%	0.7%	17.1%
QS4 あなたの勤務地について教えて下									
東京都	318	11.0%	18.2%	11.3%	12.3%	16.4%	12.6%	0.9%	17.3%
千葉県	102	20.6%	25.5%	17.6%	9.8%	5.9%	3.9%	0.0%	16.7%



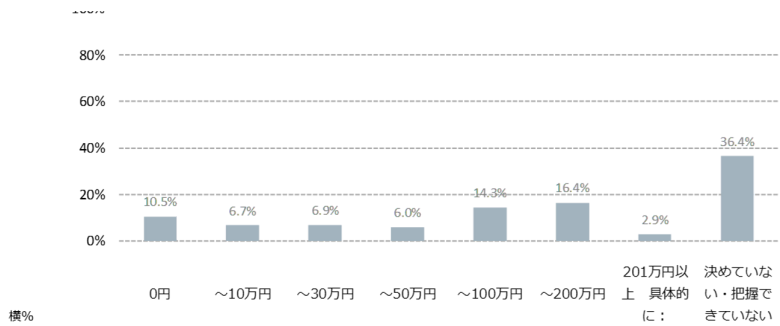
コストに関する意識は幅広く、最も多いのは「～10万円」の20.0%となっています。しかし、それと同様に「把握できていない」と回答した割合も17.1%と高く、採用コストの把握が難しいと感じている担当者が少なくないことが伺えます。

<千葉の企業と都内の企業の比較>

「～100万円」と「～200万円」が、それぞれ、都内（16.4%）/千葉（5.9%）、都内（12.6%）/千葉（3.9%）と、都内が千葉と比べて突出して高い状況となっており、**都内の企業の方が採用に大きな予算を投入している**（投入せざるを得ない）状況がわかります。

一方、**千葉の企業では**、「0円」（20.6%）と「～10万円」（25.5%）が特に高く、**公共機関の利用や縁故など無料での活動や低コストの方法を探している**ことを示唆しています。

Q8 あなたのお勤めの企業での、年間での採用予算（中途正社員採用）について教えてください。



		n(Total)	0円	～10万円	～30万円	～50万円	～100万円	～200万円	201万円以上	決めていない・把握できていない
Total		420	10.5%	6.7%	6.9%	6.0%	14.3%	16.4%	2.9%	36.4%
Q54 あなたの勤務地について教えて下さい	東京都	318	8.2%	6.6%	7.2%	5.0%	13.2%	17.6%	3.8%	38.4%
	千葉県	102	17.6%	6.9%	5.9%	8.8%	17.6%	12.7%	0.0%	30.4%



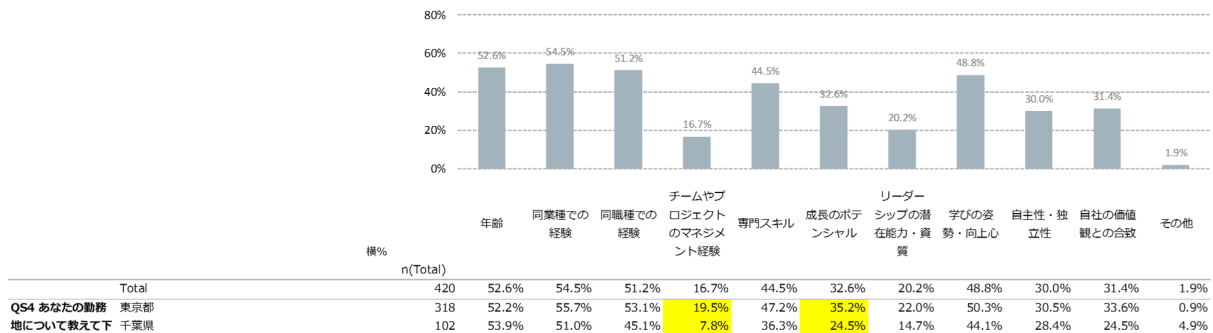
多くの企業が「採用予算を決めていない・把握できていない」（36.4%）ようですが、50万以上の予算を取っている企業が全体の1/3を超える結果となりました。

<千葉の企業と都内の企業の比較>

「～200万円」、「201万円以上」と100万円を超える予算を取っている企業が、それぞれ都内（17.6%）/千葉（12.7%）、都内（3.8%）/千葉（0%）となっており、**都内の企業の方が高い予算を取っている企業の割合が高い**ことがわかります。

また、「0円」においては、都内（8.2%）/千葉（17.6%）と、千葉の方が高く、採用に予算をかけたくない企業が多いことが伺えます。

Q9 あなたのお勤めの企業で、中途正社員の採用をするターゲットに求めるポイントとして重視するものを教えてください。





企業が採用ターゲットに重視しているポイントは「同業種での経験」(54.5%)が最多、次いで「年齢」(52.6%)「同職種での経験」(51.2%)「学びの姿勢・向上心」(48.8%)と続く結果となりました。業界や職種特有の知識やスキル、継続的に成長や向上を目指す姿勢を重視する企業が多い一方で、「マネジメント経験」(16.7%)や「リーダーシップ資質」(20.2%)を求める企業様の割合はそれほど高くないことが分かりました。

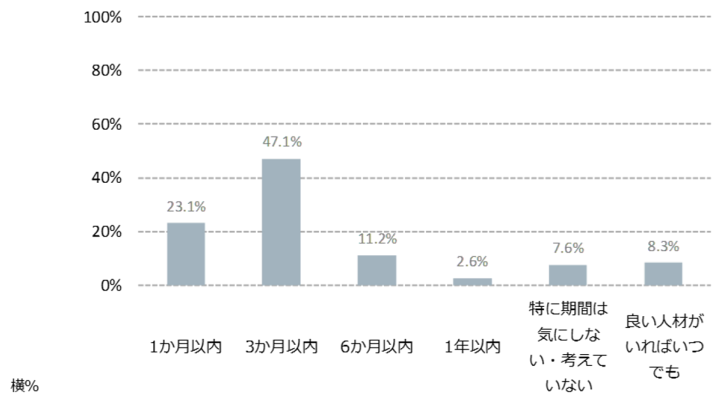
<千葉の企業と都内の企業の比較>

「マネジメント経験」都内(19.5%) / 千葉(7.8%) や「リーダーシップ資質」都内(22.0%) / 千葉(14.7%)、「専門スキル」都内(47.2%) / 千葉(36.3%) など、**都内の企業の方が、いわゆるハイレベルな人材を求めている傾向が強い**ことが伺えます。


千葉の企業では、ほぼすべての項目で都内より低くなっていることが特徴的です。「マネジメント経験」や「リーダーシップ資質」の必要ない**スタッフレベルの採用が多い**ことが考えられるほか、「自社の価値観との合致」においても、都内(33.6%) / 千葉(24.5%) と千葉の方が低いことから、**人材要件にあまりこだわらない可能性や多様な価値観や独自の採用基準を持っている**ことなどが考えられます。

BLACKBOX AI

Q10 募集から中途正社員の採用が完了するまでの理想的な期間をおしえてください。



	n(Total)	1か月以内	3か月以内	6か月以内	1年以内	特に期間は気にしない・考えていない	良い人材がいればいつでも
Total	420	23.1%	47.1%	11.2%	2.6%	7.6%	8.3%
QS4 あなたの勤務地について教えて下							
東京都	318	22.6%	50.0%	10.1%	3.1%	7.9%	6.3%
千葉県	102	24.5%	38.2%	14.7%	1.0%	6.9%	14.7%

 採用までの理想の期間は、「3か月以内」（47.1%）が最も多く、次いで「1か月以内」（23.1%）となりました。1か月以内の急募を希望している企業は一定数いるものの、全体としては、3か月以内での採用が望ましいと捉えられているようです。

<千葉の企業と都内の企業の比較>

都内の企業は「3か月以内」（50.0%）を重視する傾向が特に強いようです。

千葉においては、「1か月以内」が都内（22.6%）/千葉（24.5%）と、東京都とほぼ同じである一方、「6か月以内」と「良い人材がいればいつでも」では、それぞれ、都内（10.1%）/千葉（14.7%）、都内（6.3%）・千葉（14.7%）と、千葉の方が高く、**千葉の企業の方が長期的な採用活動を許容している可能性**が伺えます。

長期的な採用活動をしないと採用ができないことも考えられますが、長期的な採用活動によって良質な人材を採用することを重視しているとも考えられます。

総括

都内の企業と千葉の企業で採用活動における取組みや課題感に違いがあることがわかりました。

都内の企業の方が、人材獲得競争が激しく、「経験」や「スキル」「マネジメント経験」のあるハイレベルな人材を採用するために、「人材紹介」や「ダイレクトリクルーティング」など、コストや手間のかかる採用手法にも積極的に取り組み、求める人材要件の見直しなど、採用活動の初期段階からの改善に取り組んでいることが伺えます。

一方、千葉の企業においては、「良い人材がいればいつでも」といった長期的な採用活動を視野に入れ、できるだけコストや労力のかからない採用手法を模索しているほか、採用活動の改善の方向性においては、「労働環境」をより整えることの重要性を強く感じているようです。

今後、都内に劣らず人材獲得競争が激しくなる中、千葉の企業においても、「人材紹介」や「ダイレクトリクルーティング」の積極活用や、選考条件の引き下げ、年齢条件の緩和といった採用ターゲット選定の見直しの重要性が増していくのではないかと感じます。

調査概要

- (1) 実施期間：2023年9月11日（月）～9月13日（水）
- (2) 調査対象：都内、千葉県内の従業員300人以下の企業で正社員の中途採用に携わっている方
- (3) 回答人数：420人
- (4) 調査方法：インターネット調査