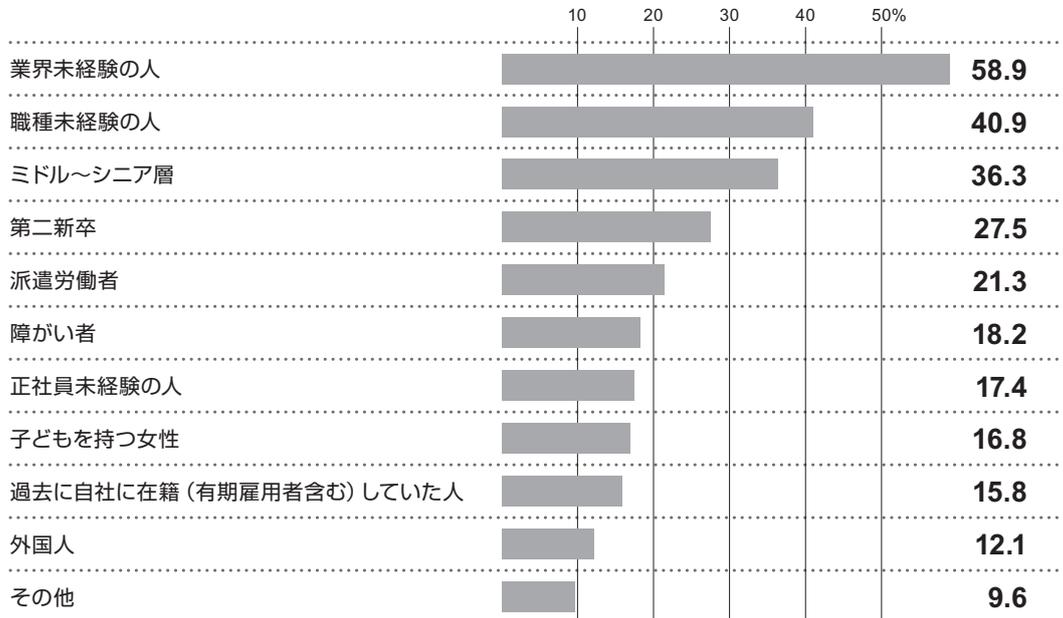


# I-14 2013年度中途採用人材の要件

質問：2013年度に中途で正社員として採用した人材として当てはまるものを全てお選びください。(複数回答)

## ■2013年度に中途で正社員として採用した人材



## ●幅広い人材をターゲット

### 中途採用市場は、多面的な展開に

次に、2013年度に中途採用を「行った」と回答した企業に、正社員として採用した人材として当てはまる要件(特徴)について聞いてみました。

その結果をみると、「業界未経験の人」が58.9%と最も多く、約6割を占めています。次いで、「職種未経験の人」40.9%、「ミドル～シニア層」36.3%が4割前後、「第二新卒」27.5%、「派遣労働者」21.3%が2割台で続いています。

これまでの中途採用では即戦力を求める傾向が強く、同業種・同職種の人材を求めることが一般的でした。それが近年、転職を考え実際に行動に移す人材が増え、中途採用市場における人材が質・量共に充実してきたことで、企業側では必ずしも同業種・同職種を重視するのではなく、人物本位、能力本位で中途採用を行うケースが増えてきました。また、求人数が増加しており、企業にとっては求人難とされています。そのため、以前よりも採用の間口を広げる企業が増えており、その結果、今回のような「業界未経験の人」や「職種未経験の人」が上位に挙げられることになったと考えられます。

また、それは「年齢」に関しても同様です。若年層だけではなく、企業における中高年に対する人材ニーズが高まったからこそ、「ミドル～シニア層」が上位に挙げられているわけであり、これは以前盛んに言われていた転職(中途採用)における「35歳限界説」が崩れてきたことの証と言えるでしょう。

さらに、「第二新卒」は新卒で採用できなかった若年層の補充、「派遣労働者」は職務内容(スキル・スペック)にマッチした人材を採用したいという、企業側のニーズの表れに他なりません。

このように、中途採用においては、以前のように「業界」「職種」「年齢(若年層)」を絞った採用ではなく、幅広く人材要件を持たせ多面的な展開になってきている点が、今回の調査結果から浮き彫りになりました。