

労働市場レポート 転職市場インサイト

2025年度7-9月期調査

本レポートの概要・データについて

本レポートの概要

本レポートでは、人材紹介サービス「リクルートエージェント」のデータを用いて、主に正社員¹の転職市場の動向を解説しています。近年、政府が労働移動の円滑化を推進するなかで、個人にとっても転職がキャリア形成の選択肢として捉えられるようになってきました。企業に目を向けると、構造的な人手不足や事業変革を背景に、即戦力人材の採用や通年採用ができる中途採用・キャリア採用が活性化しています。

このような状況を踏まえて、本レポートでは転職市場の動向をより実践的な視点で捉えることを目的に各種データを掲載しています。企業の採用予定人数と求職者数、応募数の推移の比較などから転職市場の全体感をつかむことができます。さらに、採用活動の当事者である企業の声を聞き取るとともに、転職内定者へのアンケートを通じて、賃金やワークライフバランス、キャリアの考え方など、転職する理由やきっかけをまとめています。

なお、創刊号につき一部試行的要素を含みます。指標の定義・算出方法は四半期ごとに見直すことがあり、見直しの履歴はデータ定義に記載する予定です。

リクルートエージェントについて

リクルートエージェントは、転職を希望する個人と採用を行う企業の間に立ち、双方の最適なマッチングを日本全国で支援する人材紹介サービスです。求職者にはキャリアアドバイザーが求人動向や転職ノウハウを踏まえて伴走し、企業にはリクルーティングアドバイザーが求人情報の作成から採用活動の成功までをサポートします。年間登録者数は約141万5,000名²であり、年間約8万7,000名³が転職をしています。募集求人の企業規模や業界は幅広く多様ですが、契約形態は主に正社員です。

本レポートのデータについて

求職者と企業双方を支援する人材紹介サービスの特性上、企業の採用活動と求職者の転職活動を一連のプロセスでまとめて見ることができます。

企業の採用計画と実績にはどの程度差異があるのか、求職者が転職活動のなかでどのようなプロセスで活動し、実際に内定・転職に至るのかなど、ミクロ視点で見た転職市場の実態について、四半期ごとのデータ集計により動向を捉えることができます。

本レポートのデータはあくまで人材紹介サービスのプラットフォーム上に蓄積された情報に限られます。取引社数は年間約4万5,000社⁴、登録者数は年間約141万5,000名に達することから、特に正社員を中心とした転職市場を考える上で一定の代表性を持つものと考えられますが、日本の労働市場全体（就業者約6781万人⁵）や、転職市場全体（転職等希望者約1000万人⁶）を代表するものではありません。

労働市場・転職市場についての包括的な解釈を行うにあたっては、公的統計やその他の調査データもご参照いただき、本データは人材紹介プラットフォームの動向を示す補完的なデータとしてご活用ください。

なお、詳細な分析対象については、3ページに記載のサービス実績とデータ定義をご参照ください。また、公的統計とは集計対象やデータ定義が一部異なる点にご留意ください。

1 雇用期間の定めがない職員・従業員

2 2024年度実績：2024年4月1日～2025年3月31日の間に申し込みをいただいたサービス登録者数

3 2024年度実績：2024年4月1日～2025年3月31日の間に転職を決定した人数

4 2024年度実績：2024年4月1日～2025年3月31日の間に取引があった企業数

5 総務省統計局「労働力調査」2024年平均

6 総務省統計局「労働力調査」2024年平均

リクルートエージェントのサービス実績とデータ定義

登録者数：約141万5,000名

※ 2024年度実績：2024年4月1日～2025年3月31日の間に申し込みをいただいたサービス登録者数

年齢	構成比
25歳まで	25%
26-30歳まで	22%
31-35歳まで	14%
36-40歳まで	11%
41-50歳まで	17%
51歳以上	12%

職種	構成比
販売・サービス・流通	17%
営業	13%
オフィスワーク事務職	13%
法務・財務・人事・総務	6%
生産管理・品質管理	6%
エンジニア（電気・機械・化学）	6%
SE	5%
医療・医薬・化粧品	5%
経営・企画・マーケティング	5%
エンジニア（建設）	4%
資材購買・物流・貿易	3%
クリエイティブ	2%
インターネット専門職	2%
専門職（金融・不動産）	1%
その他	12%

取引社数：約4万5,000社

※ 2024年度実績：2024年4月1日～2025年3月31日の間に取引があった企業数

企業規模	構成比
大手企業（資本金10億円以上）	9%
中堅企業（資本金1億円以上10億円未満）	19%
中小企業（資本金1000万円以上1億円未満）	57%
その他	15%

※ （ ）内は弊社の独自定義

業界	構成比
建設・不動産業界	20%
電気・電子・機械業界（メーカー・商社）	14%
IT通信業界	9%
化学業界（メーカー・商社）	9%
消費財・総合商社業界	7%
サービス・アウトソーシング業界	6%
医薬・医療・バイオ業界	5%
外食・店舗型サービス業界	4%
コンサルティング業界	4%
人材・教育業界	4%
マスコミ・広告業界	3%
インターネット業界	3%
金融業界	3%
物流・運輸業界	2%
その他	5%

転職決定者数：約8万7,000名

※ 2024年度実績：2024年4月1日～2025年3月31日の間に転職を決定した人数

データ定義（ver.1.0）

※ 本号は以下の定義に基づき作成。四半期ごとに定義の見直しを行う場合がある

採用予定人数

各四半期の初月1日時点で公開されている求人の採用予定人数の総数

※ 集計の精度を高めるため、一定の基準に基づき一部の求人を集計対象外としている

求職者数

各月に求職活動を行った登録者の総数を四半期ごとに積み上げて合計したもの

※ 求職活動とは、応募・面接・内定承諾など応募以降の活動を指す

※ 一人の登録者が複数の活動を行った場合には、一人として集計（延べ人数ではない）

応募数

各月に登録者が応募した数の総数を四半期ごとに積み上げて合計したもの

賃金

各月に公開されている求人の想定年収

企業の声

リクルーティングアドバイザー（企業担当）に、業界・地域ごとの企業の採用動向についてヒアリングした内容をまとめたもの

※ ヒアリング期間：2025年8月21日～8月26日

転職内定者の声

転職内定者向けアンケートから、公開の許諾を得ている人の回答を抜粋したもの

※ 内定取得期間：2025年6月25日～8月29日

集計対象期間

2021年4月～2025年9月

※ リクルートエージェントにおける求人状況がコロナ禍前の水準に回復した2021年度10-12月期を基準値（1.00）とし、各四半期の数値を指数化している

※ 業界・職種に関しては、関連する複数の項目を合算して一つの項目として表記しているほか、一部掲載を省略している項目がある

※ 構成比は小数点以下を四捨五入しているため、合計しても100%にならない場合がある

主な調査結果

転職市場の動向

1. 採用予定人数・求職者数・応募数の推移

2021年度10-12月期比で企業の採用予定人数は2.83倍、求職者数は1.68倍、応募数は2.20倍
企業の採用予定人数の増加に対して、求職者数・応募数が追いついていない

2. 企業の声

コスト削減や生産性向上を背景に、企業は即戦力となる経験者採用を強化
米国との関税問題の影響で、製造業を中心に採用を延期・縮小する動きがあったが、現在は再開している企業が多い

3. 賃金の状況

求人票に記載されている想定年収下限は2023年度に上昇し、現在もその水準を維持
特にDX・AI需要増を背景にITエンジニアが全体の賃金上昇をけん引

4. 転職内定者の声

転職内定者の「転職のきっかけ」を18名分掲載
業務、働き方に関することが多く挙げられたが、給与や人間関係／組織風土など多様な意見も聞かれた

1. 採用予定人数・求職者数・応募数の推移【全体】

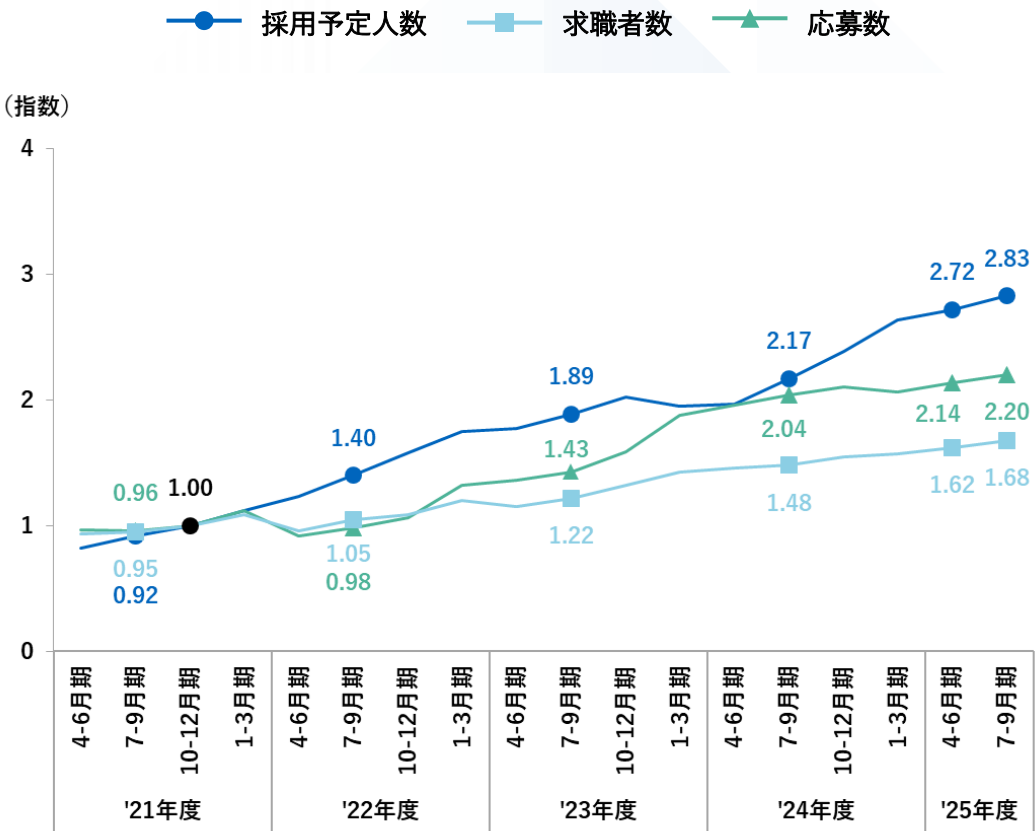
- ▶ 2021年度10-12月期と比較して、採用予定人数・求職者数・応募数ともに増加傾向。
- ▶ 直近7-9月期は、求職者数（前年度同期差+0.20pt）、応募数（同+0.16pt）に対して採用予定人数（同+0.66pt）の増加が顕著。

本パートのグラフは、採用予定人数・求職者数・応募数の四半期推移を、2021年度10-12月期を1.00とした指数で示しており、2021年度からの変化を把握することができる。

3つの指標はいずれもここ4年半の中長期的では増加傾向にある。採用予定人数の増加傾向の背景には、企業の正社員に対する人材不足感¹の強さがあると考えられる。また、民間人材サービスを介して入職する正社員転職者の割合が上昇している²ことから、企業が正社員のキャリア採用においては民間人材サービスをより活用していることが分かる。求職者数の増加傾向の背景には、特にコロナ禍以降、在宅勤務や副業の容認など企業の労働条件や働く環境が多様になり、より良い職場環境を求めて転職を希望する人が増えている³ことがあると考えられる。応募数増加傾向の大きな要因としては、転職がキャリア形成の選択肢の一つとして捉えられるようになってきていることで、求職者全体の母数が増加したことに加え、経験職種だけではなく未経験分野にも挑戦するなど転職活動が多様になり、一人当たりの応募数が押し上げられていることも挙げられる。

また、2021年度10-12月期以降、採用予定人数の指数が求職者数と応募数の指数を常に上回っており、直近までの推移を見るとその差は拡大している。企業の人材不足感が継続するなかで、これまで「営業職」という一つの職種だった求人者を「インサイドセールス」「フィールドセールス」に分けて募集するなど、より採用成功につながるよう求人情報の細分化も進んでいる。

直近7-9月期でも、依然として採用予定人数が先行して拡大する様子が見て取れる。職種別（P6）では、機械・電気・化学エンジニアの採用予定人数の伸びが大きく、地域別（P9）でも、メーカーの多い東海と関西の採用予定人数の伸びが首都圏に比べて大きい。

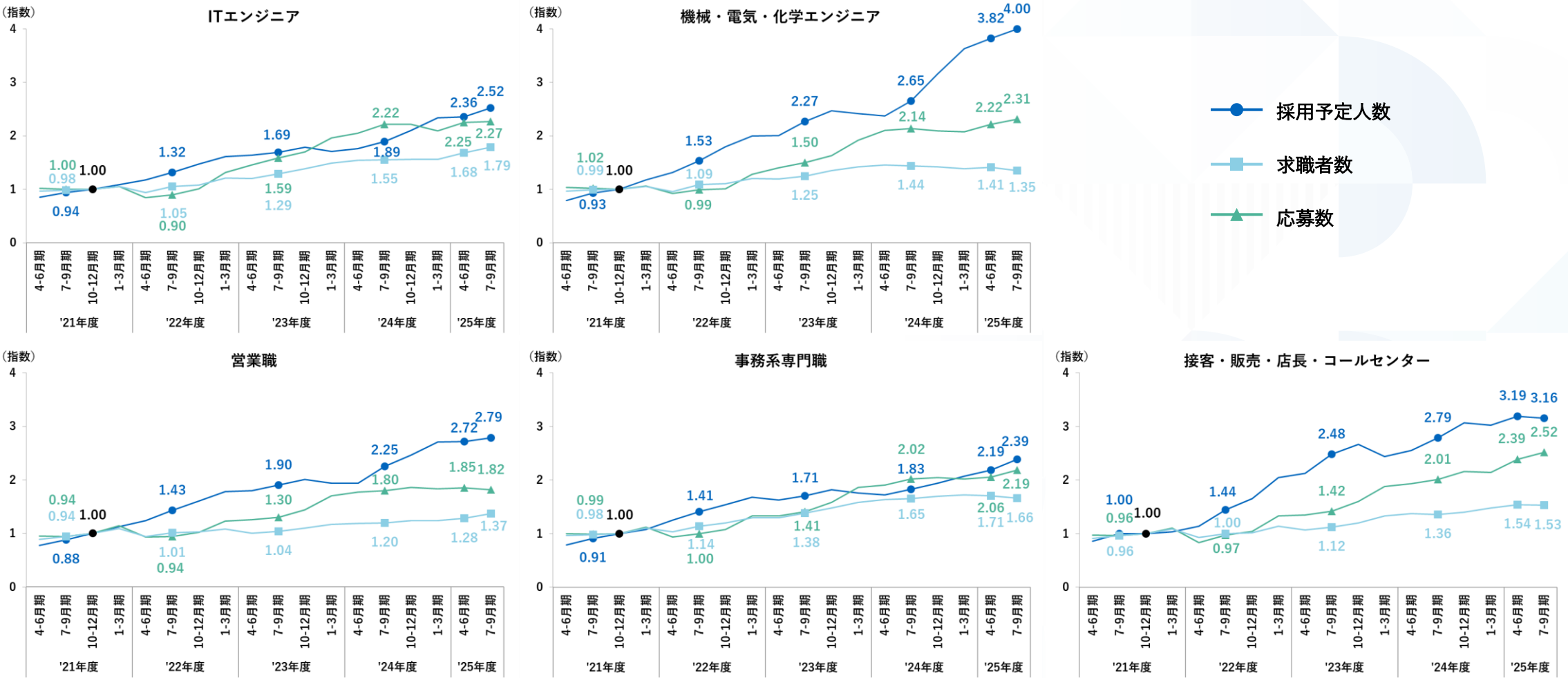


1 正社員等労働者過不足判断D.Iはリーマンショック以降最高水準で、パートタイムとの乖離が拡大（厚生労働省「労働経済動向調査」令和7年5月）
 2 転職者の入職経路は民間（民間職業紹介所・広告）の割合が拡大（2014年：30.6% → 2024年：44.2%）（厚生労働省「雇用動向調査」年計／一般・期間定めなしの入職者数より算出）
 3 総務省統計局「労働力調査」転職等希望者数 2021年：897万人 → 2024年：1000万人

※ 2021年度10-12月期を1.00として指数化

1. 採用予定人数・求職者数・応募数の推移【職種別】

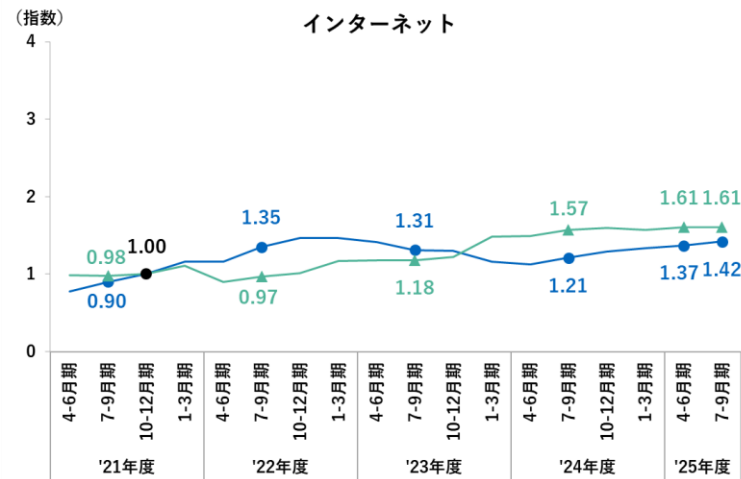
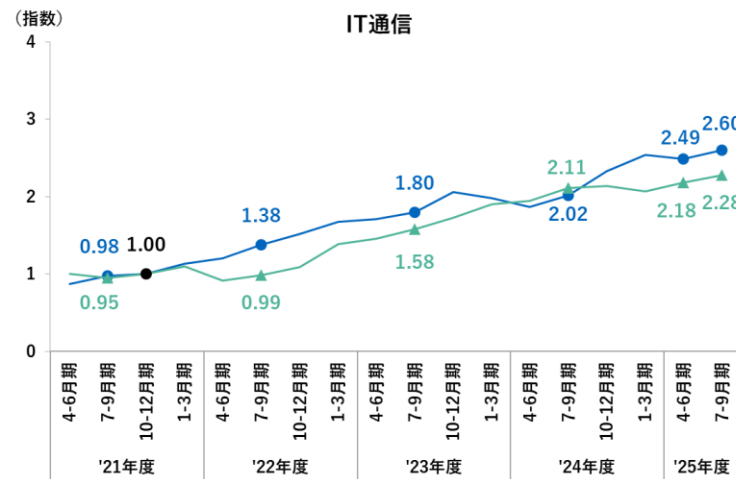
- ▶ 中長期では、機械・電気・化学エンジニアと接客・販売・店長・コールセンターの採用予定人数の伸びが著しい。前者は、メーカーが社員を重点領域へシフトさせる動きに伴い、技術者派遣業界での採用*が拡大していること、後者は、インバウンド需要の回復を追い風に、出店や事業拡大が進んでいることが背景にある。*派遣会社が技術者を自社で正社員（無期雇用）として採用し、顧客企業（主にメーカー）へ派遣している
- ▶ 直近7-9月期でも、機械・電気・化学エンジニアの採用予定人数の伸び（前年度同期差+1.35pt）に対して、求職者数と応募数が追いついていない。



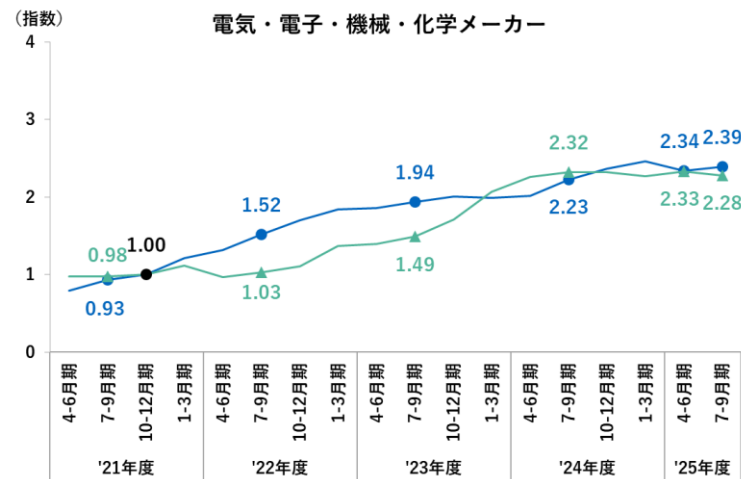
※ 2021年度10-12月期を1.00として指数化
※ 求職者の職種は直近の職種
※ 代表的な職種を抜粋しており全ての職種を網羅したものではない

1. 採用予定人数・求職者数・応募数の推移【業界別①】

- ▶ 中長期では、多くの業界で採用予定人数は増加しているが、インターネット業界はほぼ横ばいとなっている。基準である2021年度10-12月期の時点で既に一定の需要があり、その水準が直近まで維持されているためである。

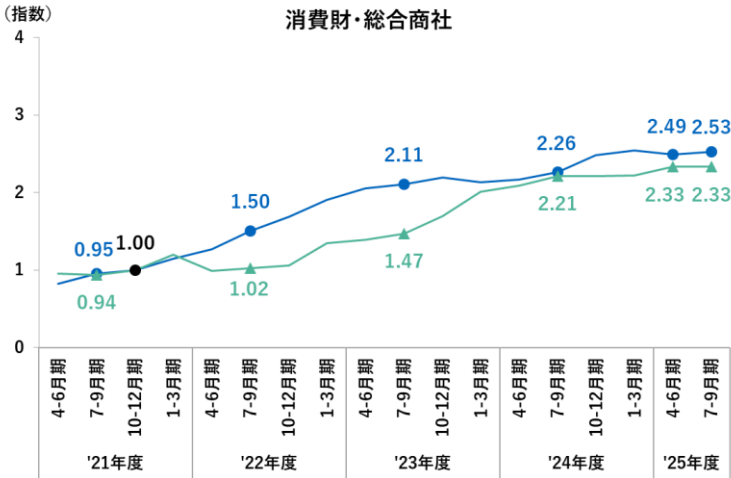
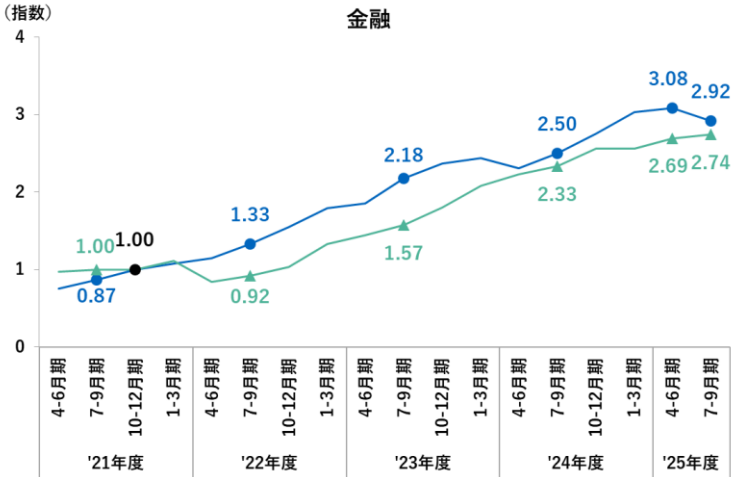
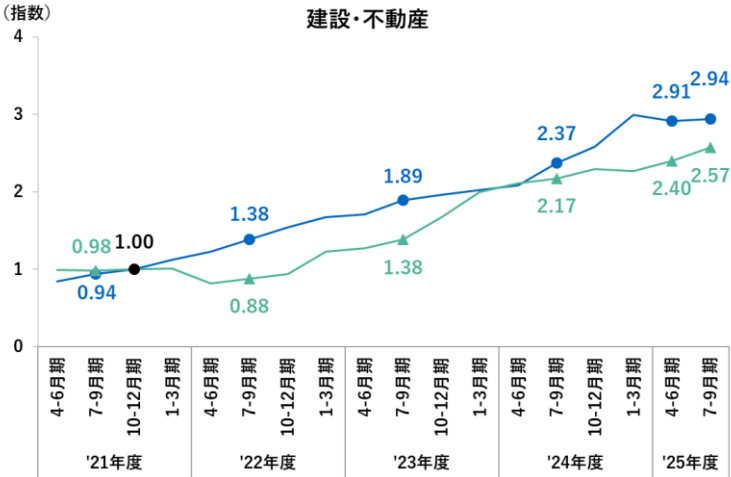


● 採用予定人数
▲ 応募数



※ 2021年度10-12月期を1.00として指数化
 ※ 求職者数は、データ構造上、業界を精緻に取得できないため非掲載
 ※ 代表的な業界を抜粋しており全ての業界を網羅したものではない
 ※ 一部の業界は、掲載データの精査に伴い非掲載としている

1. 採用予定人数・求職者数・応募数の推移【業界別②】

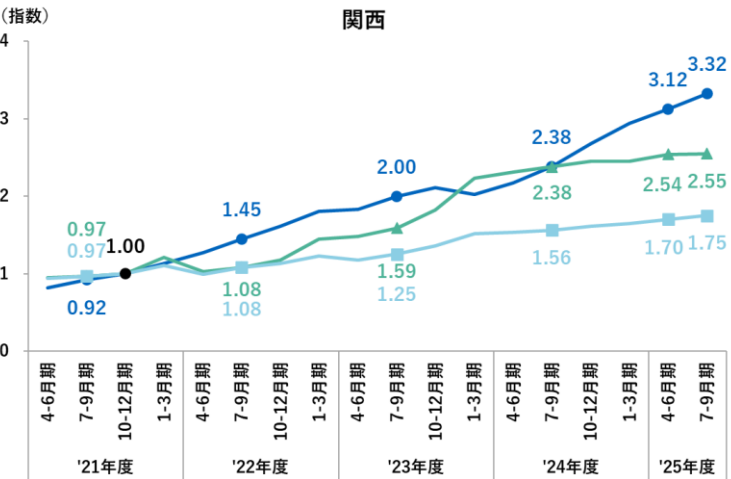
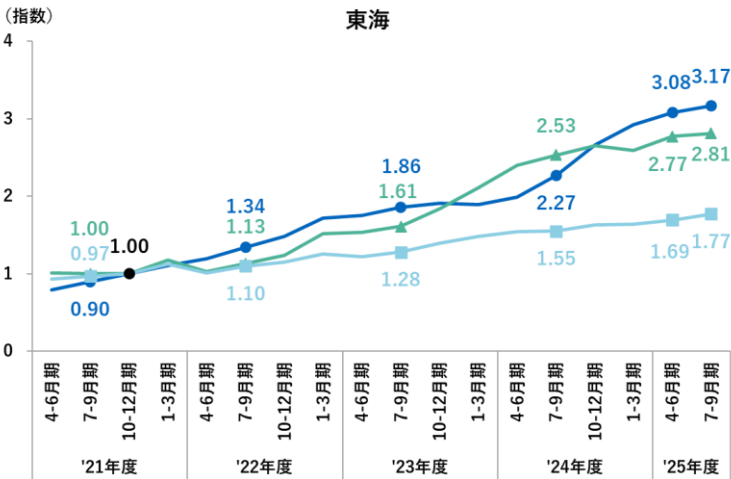
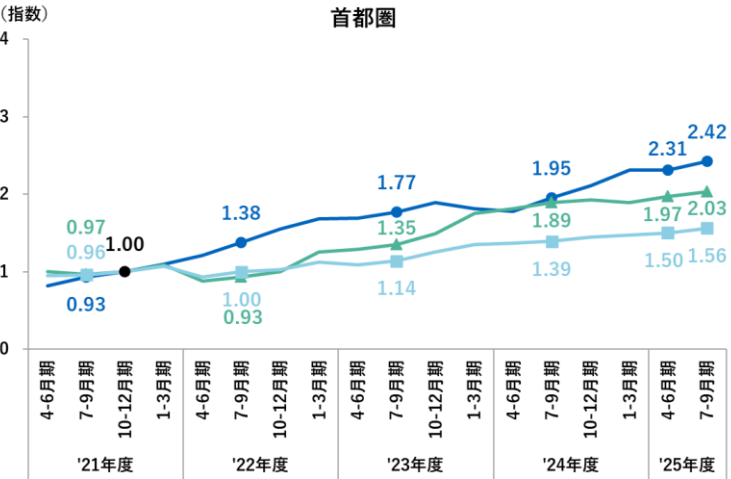
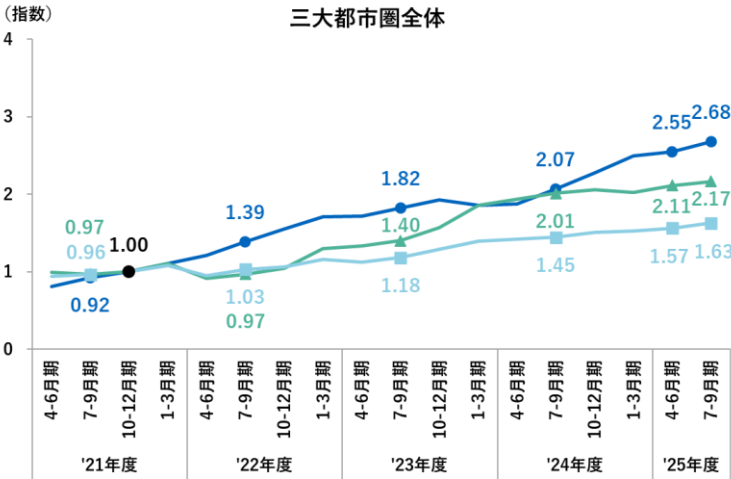


● 採用予定人数
▲ 応募数

※ 2021年度10-12月期を1.00として指数化
※ 求職者数は、データ構造上、業界を精緻に取得できないため非掲載
※ 代表的な業界を抜粋しており全ての業界を網羅したものではない

1. 採用予定人数・求職者数・応募数の推移【地域別】

- ▶ 中長期では、首都圏よりも東海と関西での採用予定人数の増加が著しい。首都圏と比較して両地域はメーカーが多いため、旺盛なエンジニアの採用需要が背景にある。求職者数と応募数も同様に、首都圏よりも東海と関西の方が伸びが大きい。
- ▶ 直近7-9月期では、求職者数と応募数は三地域とも同程度の伸びであるが、採用予定人数は東海（前年度同期差+0.90pt）と関西（同+0.94pt）の伸びが大きい。関西では万博関連の需要が影響している。



- 採用予定人数
- 求職者数
- ▲ 応募数

各地域の内訳

- 首都圏
埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
- 東海
岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
- 関西
滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

※ 2021年度10-12月期を1.00として指数化

2. 企業の声

本パートは、リクルーティングアドバイザー（企業担当）に、業界・地域ごとの企業の採用動向についてヒアリングした内容をまとめたものである。このページでは共通するトピックスを集約し、次ページ以降では9つの業界と8つの地域ごとの詳細内容を掲載している。

2025年度7-9月期

経験者採用へのシフト加速

多くの業界・地域で、採用の中心が未経験者から経験者へとシフトしている。職務経験の浅いポテンシャル採用を縮小する一方で、業界を問わず同職種の経験を持つ即戦力人材の採用を強化する動きである。背景には、原材料費の高騰などを受けた企業のコスト削減や生産性向上への意識の高まり、一部大手企業での新卒採用の好調などがある。育成に時間がかかる未経験者よりも、即戦力となる経験者を求める傾向が目立った。また、過去に採用した未経験者の定着に苦戦した経験も、経験者採用を後押しする一因となっている。

米国との関税問題の影響

米国との関税問題は特に製造業を中心に企業の今後の見通しに不透明感をもたらし、多くの企業が採用計画を一時的に延期・縮小する動きを見せた。自動車や半導体関連では特に影響が大きく、採用活動の開始が遅れるだけでなく、技術者派遣業界では新入社員の配属先確定に遅れが生じるケースもあった。11月時点では既に採用活動を再開している企業も多く、各社の採用方針の変化が今後の注目点となる。

特定スキルを持つ専門人材の不足

業界を問わず、特定のスキルを持つ専門人材の不足は深刻である。特に組込系エンジニアは慢性的な人材不足から、大手企業間での獲得競争が続いている。DX推進の流れを受け、事業会社が社内SEのポジションを新設するケースも増えている。また、建設業界における資格を要する技術専門職の不足も目立つ。

構造的な人手不足と、新たな人材獲得への挑戦

特に地方では、人口減少という構造的な課題に対応するため、新たな人材獲得への挑戦が始まっている。従来のU・Iターン誘致に加え、テレワークを前提とした副業・兼業人材の受け入れや、ワーケーションの活用など、地域外に住む都市部の人材を労働力として活用する動きが顕著だ。今後は、正社員という雇用形態に限定しない多様な働き方を通じて人材を確保する流れが強まるとみられる。

2. 企業の声

【業界別①】の採用動向 2025年度7-9月期

IT通信	採用予定人数は高止まりの傾向にある。慢性的なITエンジニア不足を背景に採用ニーズ自体は高いものの、これ以上の採用計画の拡大は現実的ではないとの見方が強い。また、採用の対象にも変化が見られ、直近では 未経験者から経験者へのシフト が進んでいる。大手企業の新卒採用が順調なことに加え、ここ数年で採用した未経験者の定着に苦戦した経験から、再び経験者採用へかじを切る企業も少なくない。また、 生成AI技術の進展は、事業環境に不確実性をもたらしている 。Slerに対するこの分野の案件はまだ実証実験段階にとどまっているが、技術の進化が事業の方向性を左右するため、それにひも付く採用活動の先行きも不透明感を増している。
インターネット	生成AI技術の進展を受け、2024年秋頃から事業変革の方向性が固まり、採用活動を再開・拡大する企業が増加している。 組織整備や新規事業の推進を担う人材需要は顕著で、特に営業・管理部門の求人が目立つ 。一方で、DXが浸透しやすい業界のため、特に 管理部門でDXツールの活用が進み、業務効率化による人員の最適化や削減に踏み切る 企業も見られる。生成AIは事業構造にも影響を及ぼしており、特にインターネット広告代理店では、新規事業の立ち上げや組織再編、M&Aなど、さまざまな手法による統廃合や事業モデルの変革が進行中である。生成AIの影響を受けやすい業界であり、今後も事業変革や組織再編の動きは続くと予想される。
メーカー	コロナ禍以降、未経験者を積極的に採用する企業が多かったが、経営効率化の観点から、 成長事業での採用や経験者の採用に切り替える動きが増えている 。加えて、米国との関税問題の影響を見極めるため、今年度の採用計画を一時的に延期・縮小する企業が相次いだ。特に自動車関連は、経営状況によって採用意欲に差が見られる。半導体関連や化学メーカーでは、採用を縮小する傾向が強く、関税率確定後の採用計画の変化が注目される。職種別に見ると、 慢性的に人材が不足している組込系エンジニアの需要は依然として高く、各社とも採用に苦戦 している。こうしたなか、 大学などが提供する育成プログラムを活用し、採用基準を見直すことで、実務未経験者の確保を模索する 企業も現れている。
サービス・アウトソーシング	技術者派遣業界は市場の成長が続いている。背景には、派遣先のメーカー側が社員を重点領域や上流工程へシフトさせる動きがある。 メーカーからのニーズも多様化 しており、例えば、これまでの個人単位での派遣に加えてチームを組成してプロジェクトごと委託する案件が増加し、採用予定人数の増加につながっている。また、 求職者が勤務地を選べるよう配属先を明示した募集が増える など、求人の内容がより具体的になっている。その一方で、今年度は米国との関税問題で新卒入社社員の派遣先確定が遅れ、その新卒層の配属を優先した結果、キャリア採用での未経験者採用が縮小し経験者採用へシフトしたことが採用決定数の伸び悩みにつながっている。今後、 メーカー側の事業方針が明確になることで、案件は再び活発化する と予想される。
コンサルティング	大手企業の積極的な採用に加え、ベンチャーコンサルティング企業も事業拡大を見据えた大規模な採用を継続しており、全体の採用予定人数を押し上げている。この背景には、 変革を迫られる事業会社や行政からのコンサルティングニーズの増加 がある。また、求める人物像にも変化が見られる。ベンチャー企業が未経験者採用を継続して事業拡大を狙う一方、大手企業は新卒採用の充実を背景に、これまで行ってきた未経験者採用を縮小し、即戦力となる業界経験者を中心とした採用方針へと切り替えているケースが多い。さらに、 特定の領域で豊富な経験を持つミドルシニア層に注目する企業もあり、特に案件獲得（セリング）での活躍が期待 されている。

2. 企業の声

【業界別②】の採用動向 2025年度7-9月期

建設 ・ 不動産

2024年度まで増加傾向にあった採用予定人数は横ばいに転じている。建築資材や人件費の高騰により、建設の採算が合いにくくなっていることが背景にある。人の入れ替わりが激しい業界のため、採用予定人数は維持されているものの、さらなる募集増加には至っていない。また、採用方針にも変化が見られ、これまで**未経験者を積極的に採用してきた企業も育成フェーズに入り、経験者採用へとシフト**している。業界の構造上、求職者は上流工程を担う企業へキャリアアップを目指すため、現場で施工を担う企業では人材不足が進行し、案件発注そのものに遅延が生じるケースも出ている。この状況を打開するため、**DX関連ポジションの募集も行われているが、採用は難航している**のが実情だ。結果として、**業界外への人材流出をいかに防ぎ、新たな人材をいかに呼び込むか**という構造的な課題が年々深刻化している。

金融

求人需要は引き続き高い水準にあるが、各社が抱える経営・組織課題を背景に、求める人物像は多様化している。**銀行では、新卒・キャリア採用の充足度や定着状況に応じて採用予定人数や求める人物像が異なる。未経験者採用を継続する動きがある一方、社内制度改革による定着率向上を背景に経験者採用へシフトする動きも見られ、採用方針は二極化している。証券では、個人投資ニーズの高まりを受け、個人向け営業などの人員増強が続く。生命保険では、従来の営業職中心から、他社との差別化を図るためにITエンジニアや経営企画といった専門職の採用が活発化している。損害保険では、再発防止に向けたリスクマネジメント関連に加え、新たな商品・事業開発を担う人材のニーズも高まっている。**採用計画は総じて順調に進んでいるものの、今後の計画は新卒採用を含めた採用全体の動向に左右されるだろう。

外食 ・ 小売

外食業界では、コロナ禍や原材料費高騰による市場の淘汰が進むなか、厳しい競争を勝ち抜いた企業による業態の多角化・細分化が進んでおり、全体の採用予定人数は増加傾向にある。各社が**インバウンド需要の回復を追い風に、出店や事業拡大といった反転攻勢をかけている**ことが背景にある。しかし、その成長には課題も伴う。店舗運営ではスポットワーカーの活用が一般化しているが、**事業拡大の核となるマネジメント人材の育成が、新規出店のスピードに追いついていない。**こうした人材課題に対応するため、労働条件の改善が不可欠であるとの認識が広がっている。具体的には、**社内公募制度や業界では珍しい中長期休暇制度を導入し、シフト制という制約のなかで働き手の選択肢を広げることで、従業員満足度の向上と人材定着を図る企業も出てきている。**

消費財 ・ 総合商社

今年度の採用計画は、中国経済の減速影響を受けた企業で縮小傾向が見られるものの、全体としては横ばいである。消費財・総合商社のいずれも、**GX（グリーン・トランスフォーメーション）をはじめとする「サステナビリティ」を軸にした人材需要が高まっているが、**こうした需要の高い領域での採用は難航している。労働市場に候補者が少ないことに加え、具体的な事業戦略に落とし込めておらず、採用要件が固まらないことが背景にある。特に消費財業界では、事業部ごとの独立性が障壁となり、横断的な取り組みであるサステナビリティ推進を担える人材像を描き切れていない。また、**多くの企業でキャリア採用の専任担当者がおらず、新卒採用担当者による兼務が一般的になっている点も、採用が難航する一因となっている**ようだ。新卒採用の優先度が高い上、特に年度の初めは新入社員の受け入れやインターンシップの対応に追われるため、結果としてキャリア採用にまで手が回らない実情がうかがえる。

2. 企業の声

【地域別①】の採用動向 2025年度7-9月期

各地域の内訳

- 北海道：北海道
- 東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
- 関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
- 甲信越・北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県

北海道	人口減少と転出超過により、労働力不足が深刻化しているため、従来、公共職業安定所（ハローワーク）が中心だった採用活動も、人材紹介や求人サイトなど複数の方法を活用する動きが広がっている。この地域には 年功序列型の組織が依然として多く、将来の組織構成を見据えて長期的なキャリア形成を前提とした若手人材のニーズが特に高い 。こうしたなか、特に活況を呈しているのが観光業である。 インバウンド需要の回復に伴い、ホテル関連の求人が増加 。道内からの集客増加が見込みにくいなか、各社はインバウンド客を主要ターゲットに据え、客単価の向上を経営戦略の柱としている。この深刻な労働力不足への対策として、 生産性向上のためのデジタル技術活用も進み 、道が主導する補助金施策を受けて札幌市内のホテルを中心に配膳ロボットが導入されるなど、省人化に向けた取り組みが具現化している。
東北	全国的に見ても著しい人材流出と高齢化が重なっているため、企業は 地元の人材確保に加え、U・Iターン誘致の注力や、副業・兼業といった柔軟な制度を取り入れる など、あらゆる方法で人材確保に努めている。地理的に人材が首都圏へ流出しやすい特性があり、首都圏の企業を意識した就業環境の改善を模索している企業も見られる。特に、年間休日数や賃金水準は首都圏と比較して劣位になりやすい。 業務体制の見直しによって休日数を増やす 企業も現れ始めているが、賃金に関しては、多くの企業が改善の必要性を認識しつつも、生産性向上の後れが足かせとなり、本格的な改善には至っていない。この状況を打開するため、生産性向上を目的としたIT活用に活路を見いだす企業が増加し、 社内SEポジションを新設する動きや、DX推進のために専門のSlerへ業務をアウトソースする 動きが徐々に広がっている。
関東	採用市場では 経験者を重視する傾向 が強まっている。未経験者の育成余力が限られていることや、長年未経験者を受け入れてきた反動が背景にある。新卒採用が順調な業界では、若手の未経験者を新卒で確保できるため、キャリア採用は経験者採用に特化する傾向がある。この流れは若手に限らず、特定の経験を持つミドルシニア層に活躍の可能性を見いだす動きにも広がっている。こうした経験者採用へシフトした結果、企業の採用基準は一層高まり、求める人材に出会うため、リファラル採用やダイレクトリクルーティングなど採用手法の多様化が進んでいる。ただし、採用手法は多様化する一方で、採用活動そのもののAI技術の活用はまだ進んでいないのが実情だ。また、こうした 外部からの採用活動と並行し、社内人材の活性化や業務の内製化によって組織力を強化する 動きも増えている。
甲信越・北陸	採用意欲は堅調なものの、 経験者、特に即戦力となる人材へのニーズが一段と高まっている 。この地域には製造業や食品メーカーが多く、米国との関税問題や原材料費の高騰を背景に、コスト削減および生産性向上が急務となっているためだ。こうした状況から、従来は未経験者や第二新卒を受け入れてきた企業でも、育成に時間を要する未経験者の採用から、経験者採用へと転換する動きが加速している。しかし、即戦力人材の獲得競争を勝ち抜く上では課題もある。 特にメーカーでは労働組合の存在により、給与をはじめとした労働条件の変更が容易ではない 。そうした制約のなかで採用に成功している企業は、条件面での魅力向上に頼るのではなく、選考プロセスそのものの改善に取り組んでいる。具体的には、求職者の意思決定スピードに合わせた迅速な対応や候補者一人ひとりに寄り添った丁寧な選考などが挙げられる。

2. 企業の声

【地域別②】の採用動向 2025年度7-9月期

各地域の内訳
| 東海 : 岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
| 関西 : 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
| 中国・四国 : 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
| 九州・沖縄 : 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

東海	大手企業、特に製造業では、米国との関税問題が不確定要素となり、社内の人員配置も含めて身動きの取りづらい状況が続いた。この影響で採用計画の開始が遅れる企業も多く見られたが、11月現在は採用活動を再開しており、特に DX、電池領域、組込系といった成長分野でのニーズが活発化 している。こうした専門性の高い分野では、 豊富な経験を持つミドルシニア層を積極的に採用する ケースも見られる。一方、中堅・中小企業は全体的に採用意欲が高い状態が続いており、 建設業の技術専門職や運送業のドライバーといった職種で人材募集が活発 だ。これらの職種は依然として応募獲得が難しい状況に変わりはないが、休日制度の改革や残業時間削減といった働きやすい環境づくりに成功した企業では、採用につながる好事例も生まれている。
関西	採用予定人数はコロナ禍以降で増加し、特に大手製造業の活発な採用活動が市場全体をけん引してきた。しかし直近では、 米国との関税問題や業績改善に向けた動きのなかで、採用計画の縮小や、注力事業の経験者採用に絞り込むといった慎重な姿勢 も見られる。他の地域と同様、組込系エンジニアのような専門職では、大手企業間での人材獲得競争が激化している。 建設・不動産業界では、万博関連の需要に限らず、慢性的な人材不足から企業の採用意欲は依然として高い水準 にある。特に、資格を要する技術専門職の不足が目立つ。こうした問題に対応するため、 技術専門職の業務を分割して事務作業を専門に担うポジションを新設する など、人材不足の解消に向けた具体的な取り組みが進められている。また、労働環境や待遇の見直しも進んでおり、求職者から選ばれる企業へと変革する姿が見られる。
中国・四国	中堅・中小企業を中心に採用意欲は依然として堅調である。地域の主要産業である 自動車メーカーのサプライヤーは、米国との関税問題による影響を大きく受けたものの、採用意欲は底を打ち回復傾向にあり、引き続き経験者採用の意向が強い 。しかし、地域全体では人口減少という構造的な問題が重くのしかかり、多くの企業が人材確保に苦戦した結果、新たな活路として、 県外の労働力を活用する 動きも出てきている。例えば 鳥取県では、県が主導してテレワークを前提とした副業・兼業やワーケーションの受け入れ を補助制度とともに進めており、都市部人材の活用を拡大している。こうした動きは今後さらに広がるとみられ、広島県や岡山県でも採用意欲の一定の高まりが予想される。正社員という雇用形態に限定せず、かつ多様な働き方を通じて、人材を確保する流れが強まっていくだろう。
九州・沖縄	人材不足感が強く、採用意欲が高い状態が続いている。特に福岡県では旺盛な需要に反して地域外への人材流出が、熊本県では半導体メーカーの進出に伴う人材不足が深刻化しており、両県で人材獲得競争が激化している。他県では依然として公共職業安定所（ハローワーク）の利用が中心であるのに対し、競争が激しい福岡・熊本両県では有料の人材紹介サービスの活用が顕著であるなど、採用手法にも地域差が生まれている。こうした人材獲得競争下で 採用を成功させる鍵は、労働条件の改善や他社との差別化、選考スピードの向上 である。車通勤が中心の地域特性に合わせたマイカー手当などの福利厚生も有効だ。実際に、こうした取り組みが好循環を生んでいる事例も出ている。例えば 建設・不動産業界では、働きやすさを改善した企業に経験者や有資格者が集まり、その結果として大規模な工事の受注が可能になる といった、事業拡大に直結するケースも見られる。

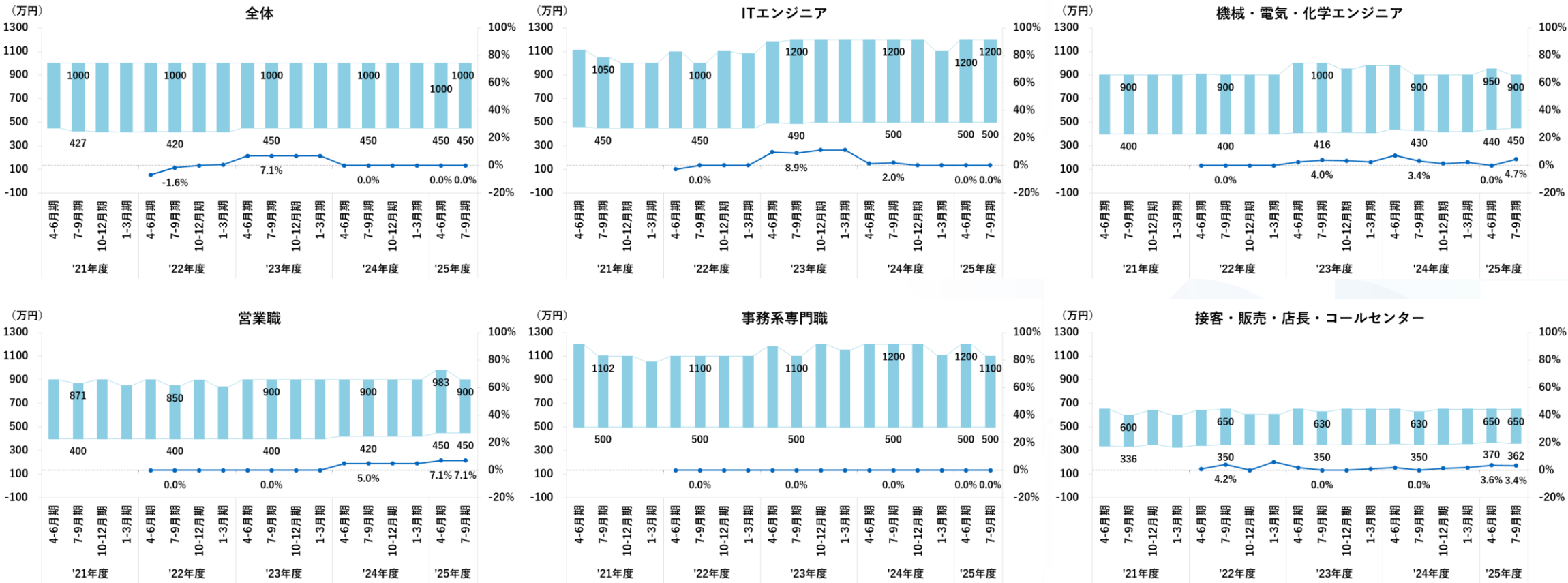
3. 賃金の状況

想定年収幅 想定年収下限の前年度同期比

代表5職種の想定年収幅と想定年収下限の前年度同期比の推移

本パートでは、求人票に記載されている想定年収幅と、想定年収下限の前年度同期比を示している。

- ▶ 全体では、2023年度に想定年収下限が上昇し、直近は450～1000万円を維持している。DXや生成AI活用の需要が増し、ITエンジニアを中心に賃金が上昇。
- ▶ 職種別では、ITエンジニアや事務系専門職が想定年収の下限・上限ともに他職種より高いのに対し、接客・販売・店長・コールセンターは下限・上限ともに水準が低く、年収幅が狭いという特徴が見られる。



※ 求人票に記載されている想定年収の下限の中央値と上限の上位15%位を集計している
※ 本データは「『人材サービス産業協議会 転職賃金相場2024』リクルートエージェント補足情報」と同じ集計方法を用いている
※ 全体には、本ページに記載の代表5職種以外の職種も含んでいる

3. 賃金の状況

【コラム】特徴的な3職種の想定年収下限の動向

本パートでは、各職種の想定年収下限に着目する。下限の上昇や下落は賃金水準の変化を相対的にかつ早期に捉えうると考えられる。例えば下限が上昇することは企業が若手や未経験者層に対しても、より高い報酬を支払う意思があることの表れとみることができる。一方で、想定年収下限は求人設計や等級改定、募集範囲の変更でも動くことに留意が必要である。

右のグラフは、特徴的な動きがあるITエンジニア、営業職、事務系専門職の想定年収下限の前年度同期比をグラフにしたものである。

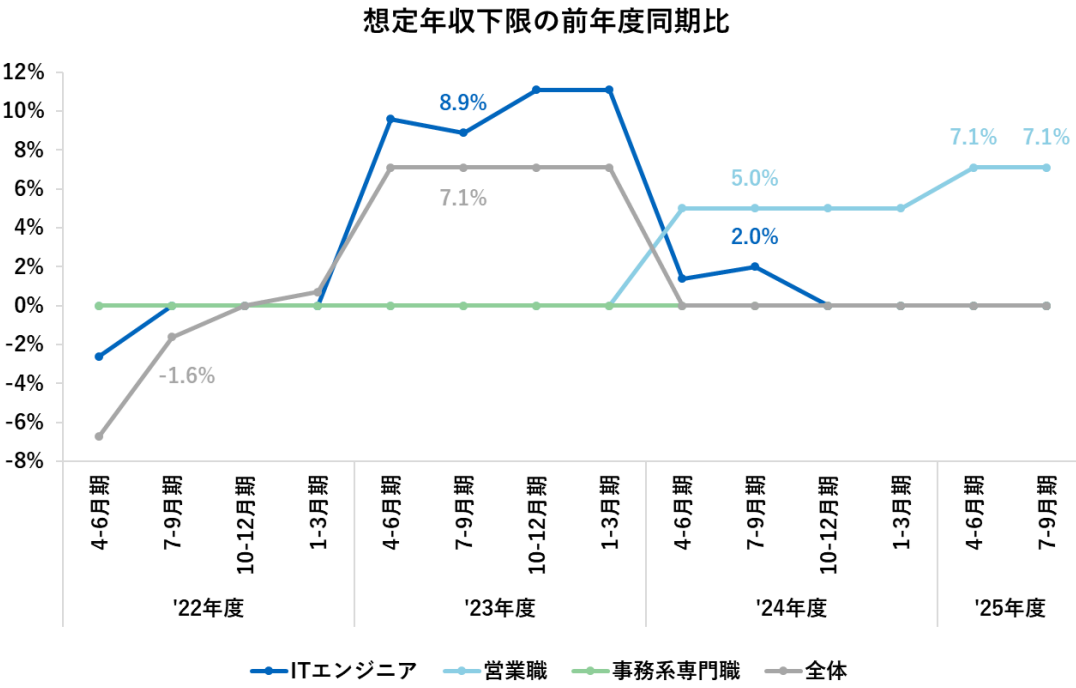
今回の集計では、全体では2022年度は一時的な落ち込みが見られたが、**2023年度に入ると想定年収下限の水準は前年度から約7%増と上昇**した。その後、2024年度以降にかけてはおおむね高い水準が維持されている。

職種別に見ると、この**上昇傾向をけん引しているのがITエンジニア**である。2022年度の停滞期を経て、2023年度以降、その想定年収下限は上昇している。多くの企業でDX推進や生成AI活用が経営の重要課題となるなか、**専門スキルを持つ人材の獲得競争は激しさを増している**。また、コロナ禍以降の未経験者を含めた積極採用が一服し、経験豊富なエンジニアに対する企業の支払い意欲の高まりも上昇の一因と考えられる。

一方で、**営業職**はITエンジニアとは異なる動きを見せている。2022年度から2023年度にかけては想定年収下限は横ばいで推移したが、2024年度に入ってから上昇傾向に転じた。まず、コロナ禍から経済活動が正常化するなかで、**2023年度には「外食・小売」といった個人消費に近い業界で上昇傾向が確認された**。その後、企業の業績回復が進むにつれて、2024年度からはメーカーや金融、コンサルティングといった**BtoB業界で上昇が見られた**。

また、**事務系専門職は、全体としては大きな変動がないように見えるが**、その内訳を詳しく見ると特徴的な動きがある。「経営企画」や「経理・財務」といった、より専門性が高く、**企業経営の中枢に近い分野では2023年度から想定年収下限の上昇が見られた**。この動きの背景には、特にSaaS業界やメーカーにおける新規事業の立ち上げなどに伴う人材ニーズの高まりがある。新規事業の立ち上げには、事業計画を策定する「経営企画」と、その実行に不可欠な予算や資金を管理する「経理・財務」の専門性が、共に重要となるためだ。

今回注目した想定年収下限は全体として上昇基調にあるが、その実態は職種によって異なる。ITエンジニアが全体の水準をけん引する動きに加え、営業職は期間を置いて上昇に転じ、事務系専門職は特定の分野で上昇するなど、異なる動きが見られた。賃金の代表的な公的統計である毎月勤労統計調査が「現在就業している労働者」の動向を示すのに対し、本データは「これから採用する人材」に対する企業の温度感を示すものである。公的統計を補完する参考資料として、今後の賃金動向を読み解く一助となれば幸いである。



4. 転職内定者の声①

 業務

 働き方

 給与

 人間関係／組織風土

 勤務地

 プライベート

 その他

本パートは、転職内定者向けアンケートから、公開の許諾を得ている人の回答を抜粋したものである。

分類	転職のきっかけ	年代	性別	居住地	転職前の職種
 	入社当初はこの仕事量なら適正かと思っていた給与面だが、患者数が多い日には4倍くらいまで増えた。さらに、診察時間外のなか時間が少なくなり、雑務の時間が取れなくなり、ながら作業を余儀なくされる状況まで忙しくなった。それでも 給料が上がることもなく、人員補填もうまくいかなかった 。周りのスタッフも愚痴が増えていたので、仕事へのモチベーションも下がってしまい、業務内容も必要以上に求められるので、この給料では長くは働けないと思い、転職を決意した。	30代後半	女性	関西	オフィスワーク事務職
 	現職では業務量や業務内容に限界を感じており、自分の成長や将来のキャリアを見直す時期に差しかかっていました。そんななか、会社全体で退職勧奨が行われることになりました。私は対象外だったのですが、信頼していた上司や先輩方が次々に退職していく状況を目の当たりにし、「 このままこの会社に居続けて良いのか 」と 不安が強まりました 。これまで環境に頼ることで安心感を得ていた自分にとって、会社の土台が揺らぐことは大きな転機でした。これを機に、より安定した環境で自分の力を発揮できる場所を探したいと考えるようになり、転職を決意しました。自分自身のキャリアを主体的に考え、前向きな気持ちで一步を踏み出すきっかけになったと感じています。	30代前半	女性	関東	オフィスワーク事務職
  	転機としては 定年を迎えたこと です。定年後にやりたかったこととして、大学に通うことと異分野への転職をすることでした。思いの通り、定年後はいったん職場から離れ、趣味と実用を兼ねて統計学・機械学習を習いたいと思い、某国立大学の社会人講座への入学をいたしました。当大学の講座が5月に終わり本格的に就職活動としてサービスを利用させていただきました。異分野へはできればベンチャー気質の企業への転職を望んでおりました。今回、これらを全て実現することができました。	60代前半	男性	関東	社長・支社長・本部長・工場長
 	子会社の管理職社員が定年退職を迎えることとなり、社内に後任候補がいなかったため、 親会社から出向する形で管理職を務めることになりました 。しかし、 親会社と子会社では業務内容や組織文化が大きく異なり、自身のこれまでの経験を十分に活かすことが難しいと感じるようになりました 。また、自分自身が今後取り組んでいきたいのは、より上流工程で企画や戦略立案に関わる業務であると再認識し、環境を変えて挑戦したいと考え、転職を決意いたしました。	50代前半	女性	関東	経営企画・事業企画・業務企画
	自分の年齢を考えたら、 新たな業務にチャレンジできる最後のチャンスだと考えた ために転職活動を始めました。また、既製品装具の研究開発という今までに取り組んだことのない業務に挑戦するためです。	40代後半	男性	中国・四国	その他サービス従事者
  	今年に入ってから、漠然と「今の税理士事務所で何社もの経理ばかりより、一つの会社で深く業務に関わっていきたい」とは思っていましたが、転職までには至っていませんでした。そんな時に、長年勤めている事務長が長期の不在となり、予定外だったため引き継ぎもできないまま事務長がしていた業務が増えました。そんななかでも 人員の補充がされない 、さらには、「事務長がいなくても何とかかなりそうなので、このまま退職してもらおう」と予定されてしまい、「何とかしないと顧客に迷惑がかかる」と 激務でも頑張っている従業員、および長年勤めた事務長への扱いの軽さに失望 し、具体的な転職活動をするようになりました。	50代前半	女性	関西	経理・財務

17

© Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All rights reserved.

4. 転職内定者の声②

本パートは、転職内定者向けアンケートから、公開の許諾を得ている人の回答を抜粋したものである。

 業務

 働き方

 給与

 人間関係／組織風土

 勤務地

 プライベート

 その他

分類	転職のきっかけ	年代	性別	居住地	転職前の職種
	ジョブ型で、職種が決まっているなかで入社したのですが、 実際の業務は自分が期待していたものと乖離があり 、悩みを抱えながら仕事をしていました。そんななか、短いながらもキャリアを棚卸した際に、自分自身の目指していたキャリアの実現が難しくなっていることに気が付き、危機感を感じるようになりました。規模の大きな企業だったため、 社内での異動も選択肢にありましたが、若手だった自分はまだ異動の権利がなく 、権利を持ったとしても希望部署との関係構築や交渉が必要なため、それらを考慮すると社内での異動には数年単位で時間がかかると考えました。このような事情から、転職を通して自分が望む業務を手に入れたいと思い、活動を開始しました。	20代後半	男性	関東	SE
  	子育てを機に正社員を退職し、派遣社員として勤めていました。 派遣社員では契約期間の縛りがあること、また限定的な業務内容だったため 、やはり、正社員として幅広く裁量を持って働きたいと思ったこと、また、子育ても自分なりのリズムをつかめるようになったため、転職活動を始めました。	40代後半	女性	関東	営業
  	休日に顧客だけではなく会社内でも連絡事が絶えず、 自分の時間がなく、休めていない状態 で次の週を迎えることが多かったため、環境を変えようと思い転職しました。	20代前半	男性	九州・沖縄	営業
  	これまで製品開発を受託する立場でエンジニアとしてのキャリアを積んでいましたが、立場を変えて自社でゼロからものづくりを始められる環境でエンジニアとして活躍したいという思いが芽生え転職を検討しました。というのは表向きの回答で、実際は表向きの事由と併せて、 働く環境（通勤時間と残業時間）を改善する必要性を感じたため です。定年までエンジニアとして職務を全うすることを生涯の目標としていますが、年齢とともに業務負荷への耐性が落ちることを想定しました。そこで、極力一日の通勤時間を含めた労働時間を減らして、この先のエンジニアとしての業務環境を整えたいとの気持ちから転職を意識しました。	40代前半	男性	関東	機械エンジニア
  	残業時間がピーク時は100時間と長く、本部方針で人員削減をさらに進めるなど、状況が改善される見込みもなく、家庭と仕事の両立に不安を覚えていた 。また、私の職種で キャリアを継続している女性社員がいなかった ことも一因である。結婚後に自分やパートナーの異動に合わせて勤務地の変更が難しい風潮があり、実際それが原因で退職せざるを得ない方をたくさん見てきたため、勤務地の変更などの不安なく安定して働ける職種へのキャリアチェンジを考えた。	30代前半	女性	関東	営業
 	転職活動を始めたのは、主に自分のキャリアを見直したいと考えたことがきっかけです。現在の職場では リモートワークが縮小される方針が打ち出され、柔軟な働き方が難しくなる ことが予想されました。これまでリモート勤務によって実現していた仕事と家庭の両立が困難になることに不安を感じ、より自分のライフスタイルに合った働き方ができる環境を求めて転職を検討しました。将来の成長機会や働き方を見直す良い機会と考え、行動に移しました。	40代前半	男性	関東	経営企画・事業企画・業務企画

18

© Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All rights reserved.

4. 転職内定者の声③

本パートは、転職内定者向けアンケートから、公開の許諾を得ている人の回答を抜粋したものである。

 業務

 働き方

 給与

 人間関係／組織風土

 勤務地

 プライベート

 その他

分類	転職のきっかけ	年代	性別	居住地	転職前の職種
   	自分の将来を考えた時に 今の勤務地では閉鎖的で視野が広がらない点や、利便性に欠けている と感じたため、生活拠点を移し長期的に勤務することを考え転職しようと決意しました。また、現職は季節性を伴う勤務で 休日出勤、平日の残業も50時間を超える 月もあり、精神的にも肉体的にもつらいためライフワークバランスの取れる会社に転職したいと思いました。	20代後半	女性	東北	人事
  	アルバイトで生計を立てていたがシフトが朝8時半から13時過ぎ、夜19時から23時～0時と 休息が十分に取れず健康面や精神面で不安 を感じていたのと、アルバイトのため 収入が安定せず将来設計に不安 を感じるようになったから。	30代前半	男性	関西	建設エンジニア
 	前職は全国勤務だった影響もあり、在籍期間は 単身赴任がほとんど で、家族との時間があまり取れなく、 子どもの成長に立ち会えなく後悔 。ただこれからは極力家族と一緒に時間を作りたいと思ったことがきっかけ。	40代後半	男性	関東	接客・販売・店長・コールセンター
  	私が転職を考えたきっかけは「社員の離職率が高い職場にいること」と「正当に評価されている実感がなく」と「昇給や昇格のチャンスが少ないこと」の三点です。元の職場には8年ほどいましたが、 社員の入れ替わりが激しく 、上司は半年～1年半ほどで変わってしまい、メンバーも入ってやっと自走できるようになったらすぐにいなくなってしまう、という状況を繰り返していました。上司が変わる際に私の評価が次の上司に引き継がれなかったので、 正当に評価されている実感がなく、昇給や昇格の機会も与えてもらえませんでした 。離職率が高いので社員同士の関係性も希薄で、次は〇〇さんが辞めそうだね、という会話がネガティブに繰り返されていました。	40代前半	女性	関東	経営企画・事業企画・業務企画
	仕事内容や人間関係には不満はなかったのですが、 給与は低く昇給は望めない状態 でした。そのなかで、資格取得を中心にスキルアップに励み、特に電験三種という難関資格を取得したことを契機に給与アップ、昇給が見込めそうな業種に転職をしようと思いました。	30代後半	無回答	東海	機械エンジニア
 	社長から一方的に自分の対応を否定されました。また、 休み時間に会議を行うなど昭和な社風に嫌気が差しました 。それと設備投資に消極的でいつも金がないないしか言わず、つぶれた業者の話ばかりで、だからウチはこうやって乗り切ろうなどの 積極的な話がなくモチベーションが下がる 。	60代後半	男性	東海	生産管理・生産管理コンサルタント

19

© Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All rights reserved.

本レポートについて

インディードリクルートパートナーズ リサーチセンターについて

インディードリクルートパートナーズ リサーチセンターは、ジョブズリサーチセンター、就職みらい研究所、HRリサーチセンターが統合して2025年4月に設立された調査・研究機関です。

発行人

センター長 津田 郁

執筆者（50音順）

浅見 有紗、清水山 隆洋、中嶋 くるみ、中村 洋和
茂戸藤 恵、山本 哲也、吉田 萌

編集後記

制作にあたり、多くの有識者の皆様から貴重なご助言を賜りましたこと、この場を借りて心より御礼申し上げます。手探りで進めるなか、「我々は何のためにこのレポートを出すのか」という原点に何度も立ち返り、議論を重ねながら、ようやくこの第一号を皆様にお届けすることができました。ここを新たなスタートラインとして、より深く、より価値のある情報をお届けできるよう、その本質を問い続けてまいります。（中嶋 くるみ）

お問い合わせ先

research_center*r.recruit.co.jp
（*を@に変換してください）

改定履歴

2025年11月	ver.1.0	初版発行
2026年 9月	ver.1.1	業界別（P7）について、掲載データの精査に伴い、一部業界のグラフおよび関連する記述を削除