

中途採用市場は活況？ 企業・転職者の動向を探る

株式会社マイナビ 堀 紘彰

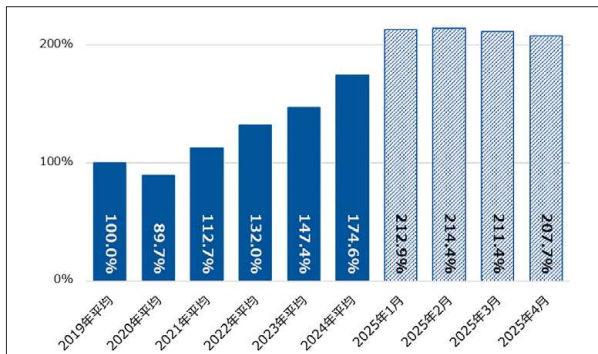
静岡支社長。愛知県名古屋市出身。2006年中途入社。転職情報求人サイト「マイナビ転職」の法人営業として、東海・甲信越エリアで10年以上に渡り、地域企業の中途採用支援に携わる。その後、三重支社長、石川・福井支社長を歴任し、2025年4月より現職。



近年、日本の中途採用市場は活況を呈しています。少子高齢化などにより人材不足は深刻化し、採用難に直面している企業も多いのではないでしょうか。今回は、全国的な転職市場の現状と求職者の動向、そして静岡県の特徴をまとめ、企業の採用戦略について詳しく探ります。

◆求人件数はコロナ前の2倍以上に？

マイナビ転職の求人件数の推移を見ると、2024年の求人数平均はコロナ前の2019年平均比で174.6%、2025年4月の求人件数は2019年比207.7%となりました。2025年以降の求人件数は200%以上で推移しており、企業は積極的に求人広告を掲載しています。



出典：マイナビキャリアリサーチLab「正社員求人の掲載数・応募数推移レポート」

◆2024年の中途採用の印象 「前年より厳しかった」が8割

中途採用担当者に2024年の中途採用の印象を聞くと、「前年より厳しかった」が計80.0%となり、大幅に上回りました。厳しかった理由は以下の通りです。

※複数回答（回答数1,066）

1	求職者の質が低かった	60.0%
2	母集団が確保できなかった	33.5%
3	採用費用を削減した	26.4%

出典：マイナビキャリアリサーチLab「中途使用状況調査2025年版(2024年実績)」

マイナビキャリアリサーチLabの「2025年4月度中途採用・転職活動の定点調査」によると、企業が今後採用する人材として「即戦力となってくれる人材」をもっとも多くあげているなど、求職者の質を重視している様子が見えます。そして、少子高齢化の影響で生産年齢人口が減少していること等を背景に応募数が確保できなかった可能性も見られました。

また、物価高騰の影響による収益悪化を背景に求人を控える動きもあり、採用費用が削減となった企業がある可能性もみられます。

2024年の企業は、人手不足を背景に積極的に中途採用を実施していましたが、採用は難航していたと考えられます。

◆転職率は高水準を維持、ミドルの転職が盛んに

2024年の正社員の転職率（※）は7.2%と、コロナ禍前の2019年（7.0%）よりも高い状態を維持しています。

性年代別にみると、20代男性が13.4%で最も高く、20代女性が11.3%と続きました。前年比では、40代女性（+0.9pt）、50代女性（+0.5pt）、40代男性（+0.3pt）は増加しており、40-50代の転職活動が活発化していることがわかりました。

※転職率は、国勢調査の正規雇用者の構成比にあわせて抽出した母集団のうち、直近1年間の転職者の出現率のこと

出典：マイナビキャリアリサーチLab「転職動向調査2025年版(2024年実績)」

◆転職理由は「給与が低かった」

2024年に転職した人に「転職を始めた最も重要な理由」を聞きました。回答は以下の通りです。

※単一回答（回答数1,500）

1	給与が低かった	12.1%（前年+0.6pt）
2	職場の人間関係が悪かった	9.2%（前年+0.1pt）
3	仕事内容に不満があった	6.3%（前年-0.7pt）

出典：マイナビキャリアリサーチLab「転職動向調査2025年版(2024年実績)」

「給与が低かった」は前年からやや増加しており、引き続き物価上昇による給与への不満は高いことが考えられます。

◆転職で給与が増加した割合は約4割

転職前の平均年収は487.3万円、転職後の平均年収は509.3万円となり、転職後の平均年収の方が高く、転職前後の差額は22.0万円でした。

年収が上がった割合は全体で39.4%と、下がった割合（19.8%）を上回りました。性年代別にみると、すべての性年代で年収が「上がった割合」が「下がった割合」よりも高い結果となりました。

年収が上がった割合が最も高かったのは男性30代で49.5%となっており、約半数が年収が増加していることが分かりました。

出典：マイナビキャリアリサーチLab「転職動向調査2025年版(2024年実績)」

2024年の転職者の多くは、物価高騰を背景に「給与の低さ」を理由に転職活動をしていたことが分かりました。実際に転職者のうち約4割が転職後の年収増加を叶えています。

◆静岡の転職者の特徴

2024年の1年間で転職を実施した人のうち、現在の勤務地が「静岡県」の人のみに絞り特徴を見ていきたいと思います。ただし、こちらは全国向けのインターネット調査なので、静岡県のみに絞ると回答者が30名と少ないため、結果は参考値としてください。

2024年に転職し、現在の勤務地が「静岡県」の30名の転職理由（単一回答）は、「給与が低かった」「会社の将来性、安定性に不安があった」「仕事内容に不満があった」「休日や残業時間などの待遇に不満があった」など、複数の項目がトッ

プとなり、回答が分散した結果となりました。

また、年収が上がった割合は26.7%でした。年収が上がった割合の全国平均は39.4%だったため10pt以上低い傾向にあります。

転職前後の平均年収については、転職前は443.2万円、転職後は451.9万円と、年収額・差額共に低い結果となりました。

※全国平均の平均年収は、転職前487.3万円、転職後509.3万円、差額は22.0万円

出典：マイナビキャリアリサーチLab「転職動向調査2025年版(2024年実績)」

◆GW（大型連休）後に仕事のモチベーションが下がる人は58.8%

転職を考えている正社員のうち、GW後は仕事のモチベーションが下がると回答した割合は計58.8%でした。年代別でみると、特に20代は73.5%で最多でした。

仕事のモチベーションが下がる原因は、長期休暇中に「仕事で『疲れていた』ことに気がつく（19.4%）」がトップとなりました。

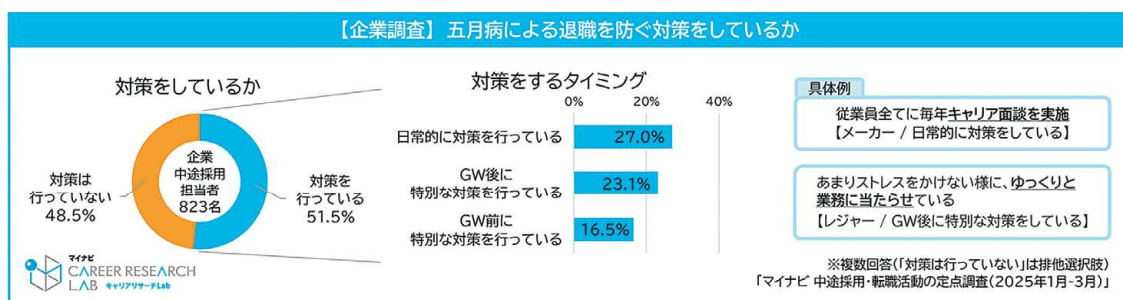
また、GW後に下がった仕事のモチベーションは、62.0%がいずれ戻ると回答しました。

企業の中途採用担当者に、五月病による退職抑制の対策をしているか聞くと、51.5%が対策をしていると回答しました。GWなどの時期は問わず、日常的に退職抑制の対策をしている企業が多いようです。※下図参照

具体的な対策例では「面談」や「懇親会」の実施など、社員とのコミュニケーション機会を設ける回答があげられました。

◆まとめのヒトコト

企業にとって人材不足は深刻な課題です。中途採用の難航や転職者の年収増加の傾向を踏まえ、柔軟な採用戦略と社員のモチベーション維持が求められます。



※出典：マイナビキャリアリサーチLab「2025年3月度中途採用・転職活動の定点調査」