

2022年 転職市場の展望

2021
12

リクルートの人材紹介領域を中心とした、主要業界の求人・求職者の動きをレポートしています。各業界の採用動向に精通したスタッフより、詳細についてお伝えすることも可能です。下記までご連絡ください。
問合せ：株式会社リクルート <https://www.recruit.co.jp/support/form/>

発行：2021年12月22日

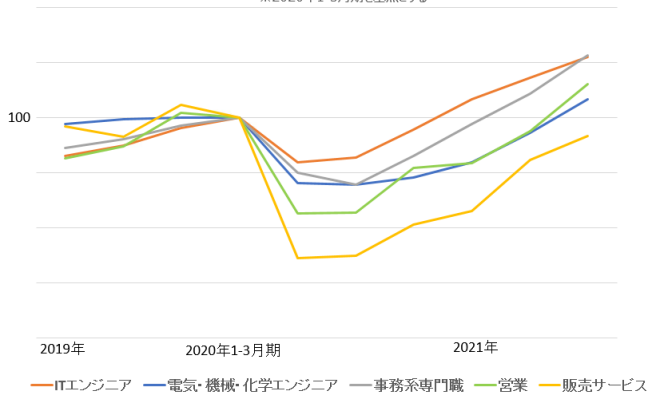
求人数は、ほとんどの職種でコロナ禍前水準を超え増加継続。転職市場は過熱。CX/DX人材争奪戦を制するカギは、三位一体の採用体制と柔軟な働き方。

転職市場の現状と2022年の動向概観

まず注目したいのは、中途採用求人数の急速回復かつ拡大加速の動きだ。『リクルートエージェント』の求人数は、大半の職種でコロナ禍前の水準を超え推移。採用数が3桁を超える大量採用も散見される。大企業からベンチャーまで、全業種で採用は活発だ。

また『リクルートエージェント』利用企業に聞いた「21年度上半期の中途採用充足状況」（7月末）では、実に70.5%の企業が採用計画数を満たせなかったことが明らかになった。特に、インターネット業界、IT通信業界、コンサルティング業界では、採用計画数が100%以上実現した企業はわずか15%前後。引き続き採用活動は活発に行われるだろう。IT人材だけでなく、事業開発、SaaS営業、デジタルマーケティング、半導体、EV、バイオ、SDGsなど、CX/DXを加速する人材争奪戦は、来年もますます過熱する様相だ。

『リクルートエージェント』代表職種別 求人数推移
※2020年1-3月期を基点とする



人材争奪戦を制する企業は、三位一体の体制強化へ

こうした人材争奪戦を優位にするため、各社が力を注ぐのが、経営-人事-現場三位一体の体制強化だ。

経営陣にDX人材を招へいし、DX戦略と人事戦略の連動強化（人事制度の刷新、風土改革、評価・報酬制度の改定等）に動く企業も増加。また、増えている複数

内定者の入社意思決定後の辞退を回避するため、職場をあげて職場のリアルを開示し、入社前に人間関係を構築し求心力を強化する“職場スカウト採用*”を行う企業も改めて増加。入社後の研修・配属までのオンボーディング計画を開示し、入社後の活躍イメージを提示する企業もある。

* 職場スカウト採用

<https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/pressrelease/2018/181217-03/>

需給がひっ迫するIT人材採用では、人材要件の再設計とリスクリングに注目したい。IT業界以外の人材にターゲットを定め、異業界・異職種での経験や、課題設定力や変化適応力などのポータブルスキルを評価し、入社後にITスキルを付加する企業が増えている。こうした“リスクリング型の採用強化”の動きは、来年も多くの業界・企業で増えるだろう。

変容する個人のキャリア観。意義と裁量へ動く求職者

コロナ禍でキャリアを見つめ直した求職者は、「コロナ禍での会社の戦略や方向性への不安」を契機に転職を検討し、「やりたいことを仕事にできる」を転職先を選ぶ際の最重視項目に据えている。

いまや個人が希求するのは、自らの生き方・働き方に根差した中長期のキャリア展望と成長機会だ。ここでは、仕事の意義（やりがい）と裁量権（やりたい）への共感が、転職意思決定のカギとなる。

2022年の人材争奪戦。問われる企業のパーパスと体制

2022年も激化が予想される人材争奪戦。それを優位にするカギは、働き手の“やりがい”と“やりたい”を喚起する「パーパスの魅力」と「経営・人事・現場三位一体の採用体制」だ。企業と一人ひとりの中長期のプランを丁寧にすり合わせ、転職後の才能開花にじっくり寄り添う姿勢こそ、人的資本経営時代の人材求心力の源泉となるだろう。



HR統括編集長 藤井 薫：1988年リクルート入社。TECH B-ing編集長、Tech総研編集長、アントレ編集長を歴任。2008年からリクルート経営コンピタンス研究所、14年からリクルートワークス研究所兼務。変わる労働市場、変わる個人と企業の関係、変わる個人のキャリアについて、多様なテーマ（AI全盛時代の採用戦略、多中心時代のHRM、アントレプレナー・パラレルキャリアの生き方など）をメディアで発信中。著書『働く喜び未来のかたち』（言視舎）。

■IT通信

DX推進への投資が再び加速。IT企業・事業会社の採用競争が激化へ。
求職者側は内定を複数獲得。辞退を防ぐため、企業はより多面的な情報開示が必要に。

■業界・企業側の動き：求人数はコロナ禍前水準以上に回復し過去最高のレベルで採用が活発だ。コロナ禍で一時DX推進や採用をストップさせた企業も、withコロナでのDX・採用投資に改めて踏み込んでいる。製造・流通・官公庁・金融など、どの業界でも案件が増加。

技術者派遣においても、非常に高い稼働率が続く。案件に対して採用が間に合っていない状況だ。未経験者採用を強化するほか、ミドル・シニア人材の活用にも動いており、50代の採用実績も増加している。

IT業界全体で人材不足が慢性化しているばかりか、あらゆる業種の事業会社もIT人材の獲得を図っているため、採用競争は更に激化。業界をけん引するような大手IT企業でさえも即戦力層の採用に苦戦しており、未経験者の採用を積極化する動きが目立つ。将来のDX推進を担う人材のポテンシャルをどう見極めるのか、未経験での中途入社者のキャリアプランや制度をいかに構築するかが課題。これらの確立が採用成功のキーとなるだろう。

採用が活発な状況では、既存社員のリテンションも非常に重要だ。社員の満足度を高めつつ、生産性とスキルを上げていく取り組みも必要だ。一部のベンダーでは年収を上げていく動きもある。

事業会社では、IT部門のみならず、事業部門でIT人材を採用する動きもある。事業とITベンダーとの交渉をスムーズに行い、また、より近いところで事業特有の課題に向き合い、解決のスピードアップを図る。

人材不足のままDX推進を行わなければならない中では、コスト削減・工数削減のためのITの標準化・クラウド化などを進める必要がある。これまでのようなプログラミ

ングやテストのオペレーションスキルだけではなく、ビジネスと照らし合わせた要件定義やセキュリティ対策なども重要視されるようになる。未経験者の採用を強化する一方で、社内の人材のITスキルを可視化・リスクリングを図っていくことも検討する必要があるだろう。そして経営サイドも、ITのリテラシーがなければ経営を担えないようになっていくだろう。

■求職者側の動き：1人の求職者が複数の内定を獲得することが当たり前になっているため、内定辞退も増えている。一人ひとりにカスタマイズされた条件提示や、求職者に寄り添った施策が求められている。企業側としては、入社へ結びつけるために、入社前のフォローがより重要になっている。ビジョン、働く環境、一緒に働く人の魅力、キャリアパスをしっかりと伝える、マイナス面もきちんと開示することで信頼を得られる。

口コミサイトを見る人も増えている印象だ。企業側は学習費用の補助といった福利厚生面などを充実させ、アピールする動きも出てきている。一方、求職者も企業のどの点に不安・不満を抱いているのかを考え、開示していくことで、すり合わせを進めていく必要がある。

現職をすぐに辞められない方からは「副業で試せないか」と要望するケースも出てきた。比較的融通が利く企業であれば、まずは副業で受け入れ、お互いの感触を確かめる、ということも求職者から見えと魅力的に映えるだろう。

中山 江利華

銀行系シンクタンク、ITコンサルティング企業を経験し、その後リクルートに入社。入社以来、一貫してIT領域を担当。キャリアアドバイザーを経て現在は大手企業をメインに担当する法人営業組織のマネジャーに従事。

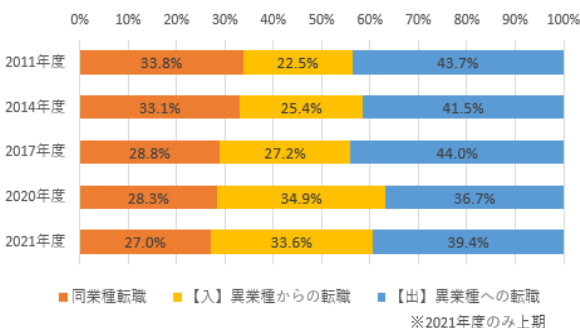


丹野 俊彦

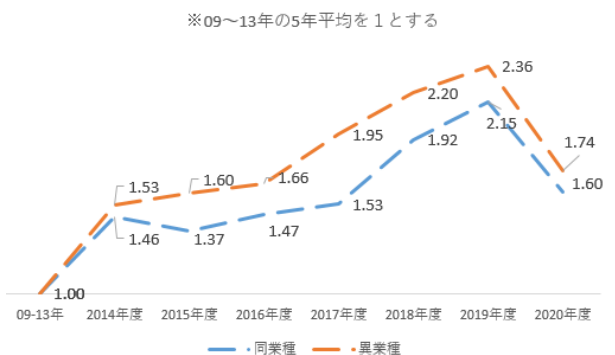
銀行系証券会社で営業、人事採用担当を経験後、リクルートキャリア(現リクルート)に入社。IT/Web系人材の転職支援、企業の採用支援を中心に、面接力向上セミナーの講師や拠点長など幅広く担当。現在はハイキャリア専門のコンサルタントとして事業会社IT領域の採用支援とITコンサルタントやエンジニアの転職支援を担当。



IT通信業界 転職マーケット割合



IT通信業界出身者 転職者数推移



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■コンサルティング

2022年も、過去最高水準の求人数が継続。第二新卒、幅広い領域からの採用が増加。官公庁向け・スーパーシティ・SDGsなどのチームを強化する動き。

■業界・企業側の動き：2021年、コンサルティングファームの採用数は前年を大きく上回った。2022年も引き続き、過去最高水準の採用数の継続が予定されている。アソシエイトからマネジャークラスまで幅広い層の求人があり、第二新卒採用も強化し始めている。DX推進を背景に、IT人材のニーズが依然として高い。

新たな動きとしては、官公庁向けコンサルティングチームの強化が目立つ。数百名規模の増員を図っているファームもある。背景にあるのは、デジタル庁新設に伴う中央省庁横断のデジタル化プロジェクト。また、マイナンバー対応など地方自治体のデジタル化や業務改革案件も急増している。地方公務員を採用する事例も続出。IT経験がなくても、行政内でプロジェクトの立ち上げ・推進を手がけてきた人が迎えられている。

データを活用した地域振興「スーパーシティ構想」実現に向け、行政と民間の架け橋になれる人材の採用も強化。ホテル・不動産・旅行・レジャーなどの業界の企画職経験者が採用されている。

「SDGs」「サステナビリティ」「脱炭素」に関わる採用も活発。社会貢献による企業価値の向上を図るため、コンサルへのニーズが高まっている。

このほか、観光振興、公衆衛生、データヘルスなどをキーワードとする採用が進んでいる。

各社、採用ボリュームが拡大する中、入社者にいかに活躍してもらうかも課題。人事部門ではオンボーディング・研修企画の担当者の採用も行っている。

2022年は、コロナ禍が落ち着く前提で新たなサービスやビジネスの立ち上げを計画している企業を支援していくことになる。社会インフラ系企業からは、経営ポートフォリオの見直しのニーズも出てきている。

異業種連携による新規事業開発など「クロスインダストリー」の流れが加速するのを受け、業界問わず研究開発人材や技術知見を持つ人材のニーズも高まりそうだ。特定領域の技術に長けたミドル層を、シニアマネジャーやディレクターのポジションで採用し、「有識者起点」で顧客深耕を図る動きも見られる。

■求職者側の動き：若手からミドル層まで、成長機会やキャリア形成を求めてコンサルティング業界を志向する方が増えている。文系・理系問わず、データ分析を独学する方も多い。一方、柔軟な働き方へのニーズは強く、リモートワークができない企業を選択肢から外す傾向が強い。

ファームtoファームへの転職も増加。システム開発案件のみのファームから、ビジネスの上流（構想・企画）や新規事業開発を手がけられるファームに移りたいという声が聞こえてくる。中堅から大手を目指すケースが多いが、他にない案件を持つ中堅を選択する人もいる。最優先事項は「やりたいプロジェクト、面白いプロジェクトに関われるか」だ。コンサルファームが手がける案件が多様化する中、求職者の目も肥えてきている。

なお、官公庁やアカデミックの方々もコンサルへの興味を強めている。セクターを越えた転職が増えそうだ。

川崎 功太郎

新卒で大手製造業に入社。リクルートキャリア(現リクルート)入社以来、一貫して外資/内資大手コンサルティングファームの法人担当に従事。現在は同領域の大手企業を担当するチームのリーダーを務める。

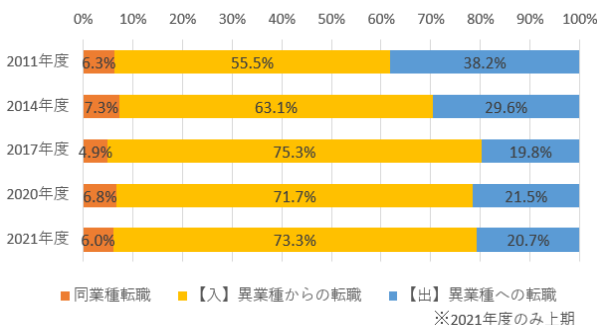


横山 賢太郎

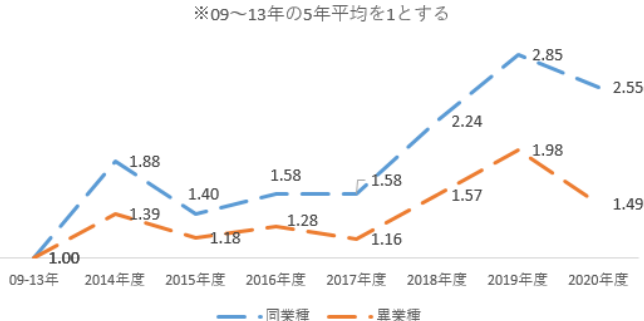
新卒でメガバンクに入社。その後リクルートキャリア(現リクルート)に入社し大手顧客担当として金融、IT、スタートアップ、コンサルティングなどの業界において、担当Digital組織の立ち上げ支援、AI、IoT、クラウドなどエマージングテクノロジーを活用したトランスフォーメーション支援などの実績を多数創出。自身の転職体験も踏まえて「日々を生き生きと働けるフィット感の高い転職」をモットーに活動。



コンサルティング業界 転職マーケット割合



コンサルティング業界出身者 転職者数推移



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■インターネット

他業界も採用活発なため、採用リードタイムの短縮や工夫が改めて必要に。
求職者は、コロナ後の事業展望を冷静に判断。リモートワークや副業は当たり前の条件に。

■業界・企業側の動き：DX推進の加速を背景に、求人数は引き続き伸びている。大手ネットサービス企業、デジタルマーケティングのコンサルティング企業などでは数百名規模の採用を継続。一時期落ち着いたSaaS系企業の採用も、景況回復に伴い再び活発化している。

サービスの拡販への熱が高まっており、営業職の採用が大きく復活。特に、法人向けに管理部門やマーケティングのデジタル化支援サービスを手がける企業が攻めの姿勢を見せている。こうしたBtoBのスタートアップ企業は、求職者にあまり知られていないものの、ビジネスモデルや事業の伸び、資本力について説明すると興味を持たれるケースが多い。

SaaS分野では、この数年でシェアをどこまで獲得できるかが勝負。顧客開拓を担う営業職、獲得した顧客を維持するカスタマーサクセスのニーズは2022年も高水準で推移するだろう。

スタートアップの中には、技術や資金力を持つ「地に足がついた」企業も見られる。現年収の維持+新たなチャレンジの機会を提供している。

IPOも再び活発化してきた。早期IPOを目指す企業では、財務・管理会計・IRなどの採用を強化している。

売り手市場の現状では、求職者1人が複数の内定を獲得。企業は「内定辞退」に頭を悩ませている。選ばれる企業と辞退される企業の違いの一つに「選考スピード」がある。面接回数が多く、進捗スピードが遅い企業では辞退率が高い傾向が見られる。実際、ある企業では「人事のみ」の面接を省いた結果、決定率が上昇した。

あらゆる業界がデジタル人材の採用を強化する中、入社前の不安の解消や期待を高める工夫ができていない企業とそうでない企業で明暗が分かれている。

■求職者側の動き：コロナ禍でリモートワークを経験した方々からは、「これからもリモートワークを続けたい」というニーズが高い。緊急事態宣言が解除された10月以降、会社から「全員出社」の指令が出たことを理由に、転職相談に訪れた方もいる。リモートワークを希望する方々も、コミュニケーションの観点から出社する意義は理解している。しかし、「毎日出社」を強いる企業は、転職先の選択肢から外すケースが多い。従業員の働き方や組織・コミュニケーションの在り方について十分に考えた上で方針を示しているかどうかが問われる。

コロナ禍が始まった当初は、自社事業や経営方針への不安から転職を検討する方が多く見られたが、最近は「新たなチャレンジがしたい」「職域を広げたい」など、本質的な転職理由を語る方が戻ってきている。採用が活況で選択肢が豊富である今こそ、本当にやりたいこと・積みたいキャリアを見つめ直し、行動に移すチャンスの時期といえるだろう。

なお、アンテナが高い方々は、メタバース・AR・VR・NFT・クリプト技術といったキーワードを挙げ、携われる可能性を探っている。これらの分野の求人はまだ顕在化していないが、一部の求職者たちはすでに次の時代を見据えている。

酒井 真也

インターネット領域の企業の採用支援をスタートアップから大手まで約10年担当。現在は同組織にてマネジャーに従事。

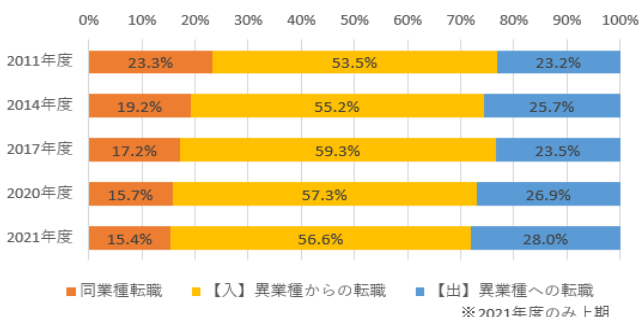


山口 真司

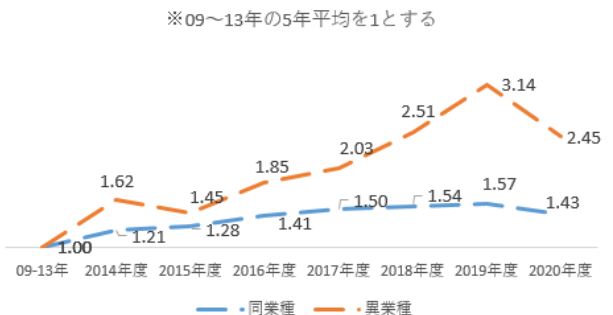
リクルートキャリア(現リクルート)へ入社後は一貫してインターネット領域を担当。2019年よりハイキャリア転職をサポートする部門で主に転職希望者の方の活動を支援。



インターネット業界 転職マーケット割合



インターネット業界出身者 転職者数推移



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■自動車

カーボンニュートラルへの対応が急務。電動化の人材ニーズが逼迫し、第二新卒も採用。大変革期において、個人も「求められる技術」のキャッチアップが重要。

■業界・企業側の動き：近年の採用のキーワードは「カーボンニュートラル」。電動化への注力を背景に、インバータ装置・バッテリー・蓄電関連のエンジニアの採用が引き続き活発。製造工程におけるCO2排出量削減への取り組みも急がれており、若手ポテンシャル層から管理職層まで幅広い採用が行われている。依然としてニーズが高いIT・ソフトウェアエンジニアをはじめ、電気エンジニア・機械エンジニア・電力品質管理・電池技術など、求人職種の幅が拡大。いずれも採用に苦戦している状態だ。半導体不足への懸念は残るが、未来に向け、これらの採用は2022年も継続される。

従来、自動車業界では1月～2月に中途採用活動が抑えめになり、4月に本格再開するのが通例だった。しかし最近では随時求人が出てきている。サプライヤーでも12月～1月にかけて採用活動をリスタートする動きがある。OEMの加速に伴い、1月以降も数百名規模の求人が出てくると見込まれる。

2020年～2021年前半はなかなか機会がなかった若手層にも門戸が開かれつつある。特に逼迫度が高い電動化領域に関しては、即戦力の採用が困難。「育成」を前提に、異業種の制御系機器など近い分野での経験を持つ第二新卒まで採用対象を広げていこう。

近年、自動車業界ではさまざまな異業種から人材を迎え入れている。そうした中途入社者の活躍・定着のための支援も重要な課題。各社、オンボーディング・育成など、新たな人事制度の導入へ動き出している。

また、人事制度設計のみならず、組織改革・風土改革までを担う人材のニーズも生まれている。

■求職者側の動き：求職者は、自社の事業や投資状況を冷静に観察している。そして、自社が「進んでいる領域」「遅れている領域」を見極めた方々は、次のキャリアの方向性を模索している。「今、取り組んでいることは、自分がこの会社にいる間は実現しないだろう」—転職相談に訪れる方からはそんな声も聞こえてくる。

有望な領域を目指して転職を図るのも一つの手手段だが、「社内異動」という選択肢もある。実際、大学時代にソフトウェアを学んだものの新卒入社後に別領域に配属された方が、自ら手を挙げてソフトの領域に異動した事例も見られる。自社で新たなキャリアを獲得できる可能性があるなら、その道を選ぶのも有効だ。

盛衰が激しい自動車の技術領域においては、自身の技術やそのレベルについて観測を続け、市場価値を判断することが重要。例えば、4年ほど前なら画像認識の経験があれば自動運転領域への転職が可能だったが、今はそれだけでは価値を認められなくなってきている。技術ニーズは3年～4年スパンで変化していくので、常にアンテナを張っておくことをお勧めしたい。

業界の先行きを読み、求められる領域の技術を磨くことを意識してきた方々は、シニアになっても活躍の場を失っていない。技術者だけでなく、購買や営業なども同様だ。注力する製品や市場の変化に応じ、当然、必要な知識は変わってきている。大きな変革期を迎えている自動車業界で今後もキャリアを積んでいくのであれば、「柔軟性」と「自己成長」を意識しておきたい。

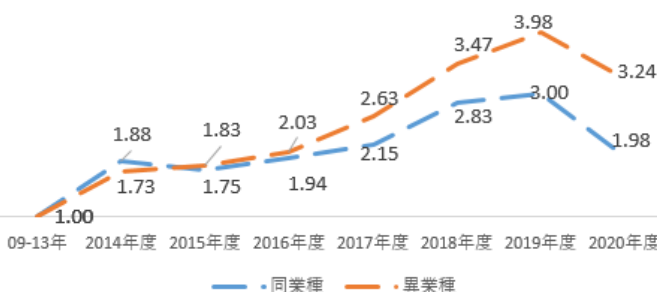
戸田 洋子

新卒で自動車メーカーの人事を経験。その後、リクルートキャリア(現リクルート)に入社し、マーケティング・経営企画、製造業の技術領域のキャリアアドバイザーを経て、現在は自動車業界を中心とした技術専門領域のコンサルタントに従事。



自動車業界出身者 転職者数推移

※09～13年の5年平均を1とする



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■総合電機・半導体・電子部品

半導体関連の求人が増加。未経験者・第二新卒にもチャンス。

求職者の動きも活発。オンライン面接を活用し、複数企業の比較検討がしやすく。

■業界・企業側の動き：半導体分野では求人数が増加している。背景には、政府が国家戦略技術分野として位置付け、補助金の支給に動いていること、海外企業と合併会社を設立して事業拡大を図っていることなどが挙げられる。社会全体で取り組みが進むDX、カーボンニュートラルの実現にあたっては、半導体は欠かせない。2022年も高水準の需要が続き、採用も活発に推移するだろう。

プロセスエンジニア・設備エンジニア・フィールドエンジニアなどの職種では、業界未経験の第二新卒も採用対象となっている。製造・開発ではミドル・シニア層の採用も多い。ただ、採用を抑えた時期があることから30代～40代の層が薄く、いびつな状態となった組織構成の是正も課題の一つだ。

総合電機においては、経産省などへの渉外を担うポジションの求人が増えている。また、経営戦略を描き直すため、経営企画・マーケティングなどの採用に動いており、コンサルティングファーム出身者などを求めている。

新たな規格への対応も迫られる。IoT領域では、情報セキュリティだけでなく製品そのもののセキュリティ対策も必要となる。ハードの知識も備えたソフトウェアなどのニーズが高まっている。

IT人材の採用を強化していくが、製造業の拠点は郊

三宅 英之

入社以降、一貫して製造業、特にエレクトロニクス業界の企業の採用支援全般に関わる。現在は、同業界における大手企業専任組織のマネジャーに從事。

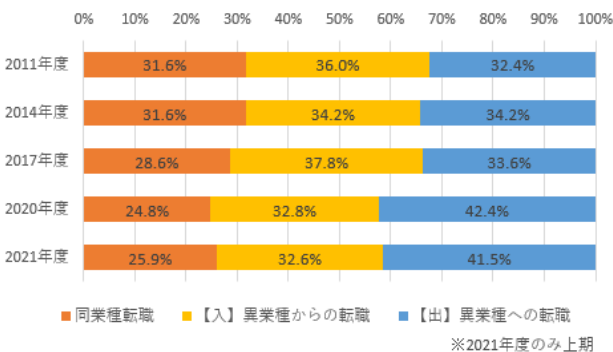


赤羽 千瑞子

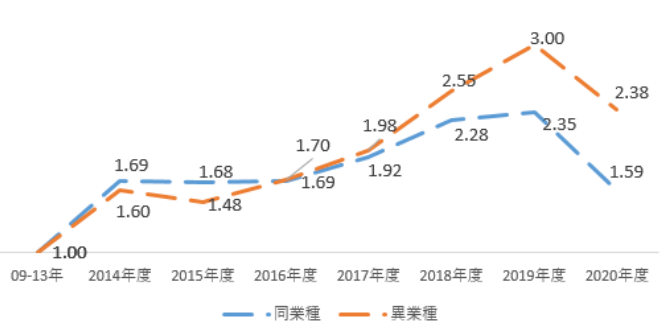
化学専攻にて大学院修了後、素材メーカーに就職。岡山県の工場内研究所にて開発職に従事した後、人材業界へ転身。一貫して、製造業（半導体・化学・自動車）の採用支援・転職支援を行う。現在は、半導体業界のスカウトを担当。



総合電機・半導体・電子部品業界 転職マーケット割合



総合電機・半導体・電子部品業界出身者 転職者数推移
※09～13年の5年平均を1とする



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■環境・エネルギー/サステナビリティ

「水素」商業化フェーズに近づき、求人が増加。大手はカルチャー変革も課題に。求職者は、本当にやりたいことに取り組めるスタートアップ企業に注目。

■業界・企業側の動き：政府は、2050年にカーボンニュートラル社会の実現を目指し「グリーン成長戦略」を具体化。エネルギー・産業の構造転換やイノベーション創出の加速を宣言した。グリーン成長戦略では14分野が挙げられ、うちエネルギー関連は4分野。「次世代再生可能エネルギー」「水素・燃料アンモニア」「次世代熱エネルギー」「原子力」だ。エネルギー関連企業やメーカーでは、これらの取り組みを背景とした人材採用が活発化している。洋上風力発電をはじめとする再生可能エネルギーのプラント全般、省エネ、蓄電池、電動化、CCUS（二酸化炭素回収・有効利用・貯留）といった領域の技術者のニーズが引き続き高い。

しかし、カーボンニュートラルの実現には、再生エネルギーだけでは不足と考えられている。次に注目を集めるのが「水素」。実証研究が完了し、商業化のフェーズに移りつつある。そこで、エネルギー会社、プラントエンジニアリング会社、化学メーカーなどが、水素の開発、量産に向けた人材投資に乗り出している。求人が出てきている職種は、事業開発・営業・契約事務など。技術系では、輸送しやすい形状を実現するプロセスエンジニアなどが求められている。水素の経験者は複数企業から内定を得ている状況。とはいえ経験者の数は少ないため、水素未経験でも、LNGガス・石油などのプロセスエンジニア経験を持つ方が採用に至っている。

国内ではエネルギーマネジメント案件も増加している。エネルギーマネジメントに欠かせないのが、ITによる制御。この領域に強みを持つスタートアップ企業からも求人が出てきている。すでにサービスを軌道に乗せたスタートアップでは、さらなる拡大や新規事業立ち上げに向け、事業責任者の採用を強化している。

このほか、環境安全マネジメント、品質マネジメント、労働衛生マネジメント、EHSの求人も増加傾向。今後は、カーボンプライシング、二国間クレジット制度（JCM）、カーボンクレジット、炭素税といったキーワードでも採用の動きが出てきそうだ。

また、大手企業の中には人事制度の見直しやカルチャー変革に乗り出す動きが見られる。ダイバーシティを推進するため多様な人材を受け入れようにも、従来の

昇給制度や賃金体系などが障壁となる場合もある。

そこで、新たな雇用形態の導入や、形骸化していた人事制度の活用への動きが出てきた。

採用後の定着においても、カルチャーの変革は重要な課題だ。新規事業などを担う彼らは、人脈を駆使して社外との交渉を成功させても、社内の協力・承諾を得られない状況に行き詰まりを感じるケースもあるようだ。ダイバーシティ採用のみならず、「インクルージョン（＝組織に受け入れられ、認められていると実感できる状態）」までを実現しなければ、人材の定着は望めない。同様の課題を抱える企業では、自社のみでの改革は困難と判断し、外部から風土改革担当者を迎え、裁量権を付与した上で推進を任せている。こういった動きは今後の人材戦略の鍵になるだろう。

■求職者側の動き：コロナ禍以降、リモートワークのメリットを実感した方が多く、転職先でもリモートワークを希望する方が増えた。「配属先の部署のリモートワーク比率を教えてください」一応募先候補企業についてそんな質問が投げかけられるようになってきている。

年収よりもやりがいや将来性を重視して転職先を選ぶ傾向も強くなっている。年代を問わず「スタートアップ」「新規事業」への興味が高まってきた。ESG・SDGsへの取り組みにおいて特色を持つ企業が増える中、求職者は自身が理想とする世界観の実現を目指すスタートアップに惹きつけられている。中には、年収で400万円の差があっても他社のオファーを断り、やりたいテーマにチャレンジできるスタートアップを選んだ方もいる。

また、エネルギー企業から、カーボンニュートラルに取り組むメーカーや流通企業などへの転職志向を持つ人も増えている。

古田 将章

2014年にリクルートキャリア（現リクルート）へ新卒入社。東海エリアでスタートアップから大手企業の採用支援に従事後、関西エリアで大手製造業、電力・ガス会社のハイキャリア領域の採用/転職支援に従事し、2020年より首都圏エリアで電力・ガス・新エネルギー業界のハイキャリア領域の採用/転職支援に従事。



羽田野 直美

製造業のエンジニアを中心としたキャリアアドバイザーを経験後、2010年からは「環境・エネルギー・素材業界」を中心に、リーダーからディレクタークラス、また高度専門職のキャリアコンサルティングに従事。



■化学

「環境」関連の求人が増加。事業変革に着手する企業では経営企画のニーズも。求職者が企業を選ぶ視点は「成長分野への取り組み」「働き方」。

■業界・企業側の動き：半導体・電池・ライフサイエンス領域を強化する企業が多く、採用は活発。環境関連では、排出したCO2を回収・再資源化する触媒技術やCO2を吸収する素材の開発など、カーボンニュートラルの実現につながる研究開発職のニーズが高い。LCA（ライフサイクルアセスメント＝製品への環境影響評価）や、その開示を行う広報などの求人も出てきている。また、リサイクル、バイオマスの事業に注力する動きもある。

DX関連人材の採用も継続。大手ではやや落ち着いてきた感があるが、中堅企業へ動きが広がっている。

プラントエンジニアも依然として不足。定期修繕から新規工場立ち上げまでニーズは高いが、専門性が高いため経験者が少ないこと、全国各地の郊外に立地することから採用に苦戦している。

女性管理職を求める声も強くなってきた。化学領域にはもともと女性が少ないが、コーポレートガバナンス・コードの改訂により、女性の管理職比率を高めなければならない。女性管理職の採用を急ぐと同時に、人事制度設計の見直し・改善を担う人事の求人も増えている。

新たな動きとして見られるのが、経営企画の求人の増加だ。各社経営陣はマーケットの現況を踏まえ、「変えていかなければならない」と危機感を抱いている。異分野から人材を迎えることで事業変革を推進したいと考え、動き始めているのだ。同様の理由で、マーケティング、事業企画、人事企画といった求人も少しずつ出てきており、今後も増えると思込まれる。

これまではプロダクトアウト型のマーケティングが中心だった化学業界だが、今後はマーケットイン型にも取

り組む必要性に迫られている。実際、これまでは製品開発部門がマーケティングを兼務していたが、マーケティング専門部署を新設した企業もある。これまでにない商材や用途を開発していくにあたり、マーケティング・企画系の人材強化が課題といえそうだ。そして、多様な人材の受け入れの障壁となっている人事制度を改革できるかどうか、数年後の勝敗を分けることになるだろう。

■求職者側の動き：求職者が語る転職理由として多く聞こえてくるのは「自社商材の先行きへの不安」だ。事業構造の転換が進む中、自身の専門分野が注力分野から外れば、開発費削減、事業売却などの可能性があるため、危機感を抱いている。自身の専門性を活かしつつ、成長分野で経験を積む道を模索している方が多い。「DX」「環境」といったキーワードの求人は人気が高く、どれだけ注力して取り組んでいるかが注目される。

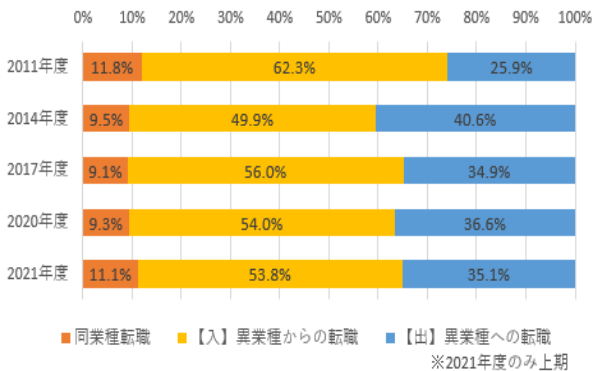
また、「働き方」を重視して転職先を選ぶ方も多い。近年は残業が規制され、長時間労働は改善されているが、「在宅勤務」「転勤が少ない」などの条件を求める方も増えている。働き方の整備状況は、「社会の変化をとらえた対応ができる会社かどうか」の判断基準にもなる。求職者に選ばれるためには、既存の制度にとらわれず、柔軟な働き方を実現することも重要だ。

足立 絵美

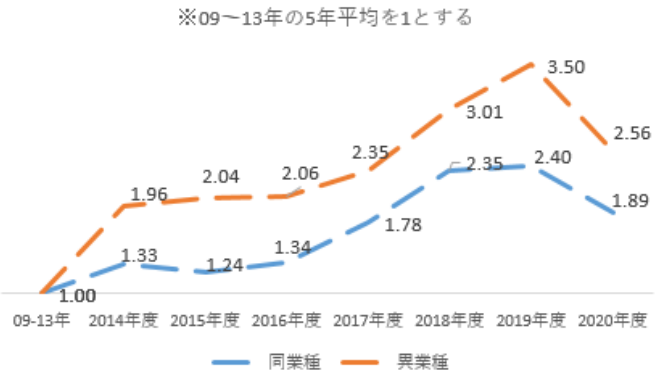
大学では化学を専攻し、リチウムイオン蓄電池の研究。リクルートキャリア(現リクルート)入社後は、大手製造業(化学・自動車・技術者派遣)を中心に法人営業を担当した後、化学のハイキャリアのエンジニアを中心に転職活動を支援。



化学業界 転職マーケット割合



化学業界出身者 転職者数推移



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■医療・医薬・バイオ

求人は引き続き活発。これまでになかった採用ポジションも登場。
求職者は中長期視点キャリアを見据える。経験を意外な分野で活かせる可能性あり。

■業界・企業側の動き：医薬品業界では、後発品・先発品ともに工場部門のニーズが堅調。中規模の採用が安定的に続いている。

バイオ領域、データサイエンティストの求人は、2021年前半は落ちついた感があったが、再び戻ってきている。

メディカル職の採用では新たなトレンドが見えてくる。これまで外勤のMSLのニーズが高水準で推移しており、こちらも引き続き堅調ではあるものの、内勤のMAの求人がMSLを上回るようになってきている。社内異動・組織再編などの影響や、業界で求められるMAの採用が社内異動だけでは追いつかなくなってきたのかもしれない。

MRは、CSOではある程度まとまった数の採用を行っているほか、メーカーによる欠員補充、小規模製薬メーカーでの自社拡販体制の整備、新製品発売に伴うピンポイント採用などを背景とした募集がある。

医薬品分野の求人は2022年も堅調に伸びていくだろう。売れる仕組みを作れるマーケティング職のニーズも出てきそう。より優れた製品を手がけたいマーケの方にとっては、チャンスの年となるかもしれない。また、「研究所専任の広報」など、これまで存在しなかった求人も出てきている。注目が集まっているHEOR（Health Economics and Outcomes Research）も最近登場した概念。これからは新たな採用ポジションが各所で生まれてくる可能性がありそう。

一方、CROは人材不足が深刻な状況。採用の逼迫度が高い。データの信頼性を高めるため、システムが絡む品質保証ポジションのニーズも強くなっている。

バイオ分野でも引き続き採用を強化。中分子医薬品の研究開発にも注目が集まっている。

■求職者側の動き：医薬品分野では、中長期のキャリアややりたいことを見据えて転職を検討している求職者が多い。企業規模にこだわらず、事業方針や将来性、身に付くキャリアに注目して選ぶ傾向が強くなっている。転職市場では、手がけた薬が上市に至らなくても、プロセスの経験も評価されることがある。どのような経験が積めるか、スキルが身に付くかを軸に転職を検討すると良いだろう。企業は新たな取り組みに際し、これまで例がない採用を行うケースが増えてきている。自身の経験が意外なポジションで活かせるかもしれない。既存の枠にとらわれずに可能性を探してほしい。

また、緊急事態宣言解除後、個人としてはリモートワークを続けたい意向があるが、企業としてはフル出社に戻す方針であることを機に転職活動に踏み切る方も見られる。

看護師を中心とする医療従事者からの転職相談も増えている。ITやWeb系などの異業界を希望する方が多い印象だ。臨床開発などの選択肢もある。まずは応募書類作成をしっかりと行うこと、志望する業種や職種を学んで理解した上で、「なぜそれをやりたいのか」を自分の言葉でしっかりと説明できるようにすることが転職成功につながる。自身ではなかなか新たな可能性の発見や、自らの希望の言語化は難しい。そうした点でも是非エージェントを頼ってほしい。

増間 大樹

製薬業界を中心とした営業職・専門職、双方のサーチ部門を経験後、ライフサイエンス・ヘルスケア領域のアドバイザー部門のマネジャーを務める。現在はハイキャリア領域にて医薬業界専任のコンサルタント、及び新規事業開発にも従事。

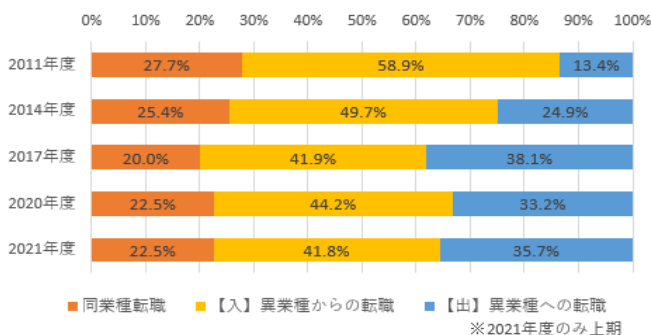


菊竹 ふみ

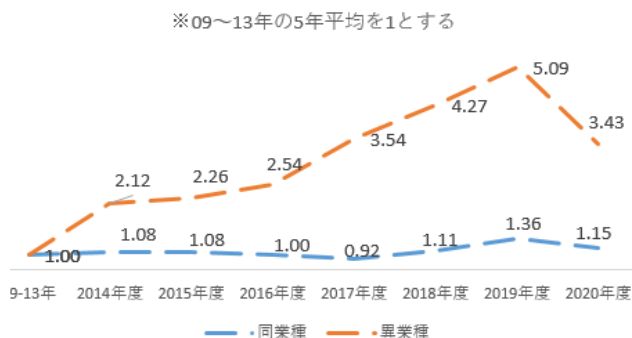
管理部門系職種を担当後、メディカル・化粧品・食品業界の技術系専門職・営業職を担当。現在はメディカル業界の技術系専門職、営業職、医療従事者の方を担当するキャリアアドバイザー組織のマネジャー。



医療・医薬・バイオ業界 転職マーケット割合



医療・医薬・バイオ業界 転職者数推移



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■建設・不動産

求人数が増加。不動産管理分野で採用が活発。ゼネコンは働き方の改善が深刻な課題。求職者は将来を見据えてキャリアを考え始めており、企業のビジョンや投資額に着目。

■業界・企業側の動き：建設・不動産業界の求人数はコロナ禍前の2019年と比較しても増加。活発な採用が続いている。いずれの分野も人材ニーズに大きな変化はないが、最近の特徴として「不動産管理」「設備管理」分野の活性化が挙げられる。背景にあるのは、コロナ禍での在宅勤務の拡大・定着とオフィス移転・分散化。入居者からの要望や広い物件への転居ニーズが増えており、不動産管理・設備管理ほかPMの業務量が増加。求人が増えている。また、発注者側の企業においても、ESG対応に迫られる中、自社の保有不動産を環境にどう適応させていくかを計画し、維持・管理する設備系人材のニーズが出てきている。

懸念されるのは、ゼネコンの人材獲得がさらに困難になっていることだ。残業時間削減に向けて働き方の見直しを進めてきたが、大手でさえもいまだ生産性向上に課題がある。現場で働く方々には疲弊した様子が見られ、根本的な解決に本腰を入れなければ、恒常的な人材不足が解消することはないだろう。

先に触れたとおり、発注者側でも建築人材の採用ニーズが生まれており、人材の流出が加速する可能性もある。若手人材の定着・育成の観点でも、働き方改革は待ったなしの状況といえる。

デベロッパーでは、再開発・地方案件の増加の影響か、中堅／専業デベロッパー、加えて民間企業の不動産開発系（CRE含む）の求人が増加している。大手ではESG投資の活性化により、街・地域一帯の開発が今後も進むだ

平野 竜太郎

建設不動産領域専任シニアコンサルタント。ゼネコン・サブコン・組織設計事務所の建設技術者から、不動産ディベロッパー・AM・PMなどの不動産専門職・不動産金融領域のハイキャリア層を中心に幅広い支援実績を持つキャリアアドバイザー。



ろう。現在は採用を絞っているものの、業務量の増加に伴い、総合職採用に乗り出す可能性がある。

建設コンサルタントも案件多数で売上が安定しており、一定数の採用を継続。不動産金融分野でも新規求人が好調で、バリューアップやコンバージョンができる人材を対象とした技術・企画系求人も増えている。

プロップテック（Prop Tech：不動産テック）関連の求人も徐々に出てきている。業界にどのような影響をもたらしていくのか、今後の展開に注目したい。

■求職者側の動き：「今すぐ転職を考えているわけではないが、将来に向けてキャリアを考えておきたい」—そのような意向を持って相談に来られる方が増えている。コロナ禍の状況で不安を抱き、キャリアや人生を見つめ直したためだろう。在籍中の企業を見る目も冷静に、シビアになっている。企業の将来のビジョンや投資額に着目し、今後のキャリアを築く場所を見極めようとしている様子が見てとれる。

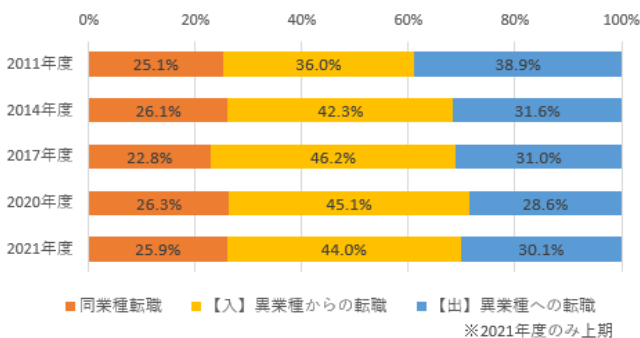
一方、キャリア構築だけでなく、「いかに心地よく生きるか」を重視する方も増えている。こうした志向が増えていることも、企業側は心得ておくべきだろう。企業側の動きの解説でも述べたとおり、ゼネコンで働く方々からは「働き方は以前と変わっていない」「労働環境の改善なんて、この先も無理だろう」といった、あきらめの声も聞こえてきている。早期に改善策を打たなければ、業界を去ることを決断する人が増えるかもしれない。

箕輪 真人

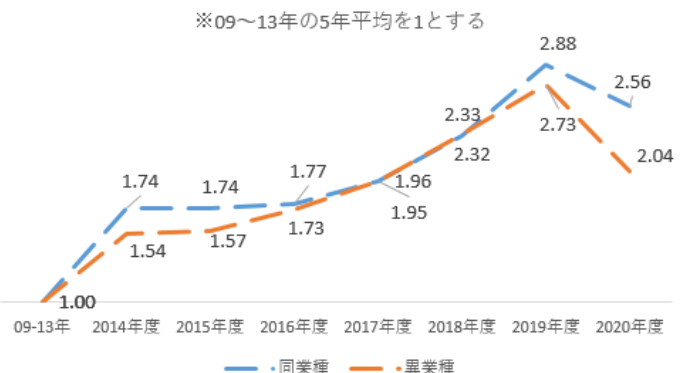
建設・不動産領域においてサーチコンサルタント及びキャリアアドバイザーとして豊富な知識と実績を持つ。近年は建設業における女性活躍推進にも取り組み、労働環境改善を目的とする転職サポートに強みを持つ。



建設・不動産業界 転職マーケット割合



建設・不動産業界 転職者数推移



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

銀行・証券

銀行・証券ともに採用が活発。DX、SDGs・ESG関連、金融専門職のニーズが高まる。求職者はリモートワークを志向。「コンサル」「スタートアップ」にも関心。

(銀行) ■業界・企業側の動き：非常に活発な採用活動が継続している。DX関連で事業企画系の人材ニーズが引き続き高い。最近ではSDGs・ESGに関する採用が次の3軸で増加している。①自社のESG推進施策を考える経営企画、外部へ発信するIR。②クライアントである大手事業会社へのコンサルテーションができる人材。(コンサルティングファーム出身者からメーカーの技術職までターゲットは様々)③ESG関連のファイナンス組成を担う専門職。

M&A案件が増加する中、VCやPEファンドとの連携も強化。LBOファイナンス、M&Aファイナンス関連のスキル・経験を持つ人材が求められている。

組織活性化を図る動きも顕著だ。新卒文化が強いが、外部から異なる考え方を取り入れて刺激を与えたいと考えており、一部銀行では第二新卒の採用を定期的に行っている状況。今後、他銀行などでも第二新卒採用に動き出す可能性がある。

銀行は今後も中途採用を増やしていく。かつての就職人気業界も、採用競争が増えた今、ただ待っているだけでは人材を呼び込めない。採用手法から人事制度、組織風土に至るまで、「変えていく」気概を持って実行している企業では、成果が表れ始めている。

(銀行) ■求職者側の動き：専門性にこだわる金融専門職の方は、出向・転勤を機に転職を考える傾向が強い。一方、リモートワークからフル出勤に戻ることに抵抗を感じ、転職を考え始めるケースも見られる。DXやESG・SDGs関連のコンサルに興味を持っているものの、

銀行内で携わるチャンスを得られない方が、コンサルティング業界への転職を希望するケースも増えてきている。

これまでの金融業界には、専門性を磨いてキャリアを築きたいと考えながら、家庭・育児のためにそれをあきらめる女性も多かった。しかし最近では、キャリアとプライベートを両立させる働き方ができるチャンスが増えている。そうした制度・環境を整えている企業が選ばれているといえるだろう。

(証券) ■企業・求職者の動き：求人数は過去最高水準が継続。DX関連ではBizDevからグロースハッカーまで幅広く募集。IT化推進を担うPM、エンジニア、SRE、アーキテクチャ人材の積極採用も続く。富裕層向けビジネスの強化を背景に、中途採用も含めた営業組織の再編が進んでいるほか、投資銀行系・M&A・不動産ファイナンスなども含めた金融専門職のニーズも再度高まってきた。ジュニアクラスから管理職まで求人が出てきている。一方、「守りを固める」「守り方を変える」ため、AML・リスク管理・コンプライアンスなどのポジションも積極採用している。

求職者側では、事業会社の財務部門を目指す方、営業では、信託銀行への提案の幅を広げる志向の方や、投資銀行部門や法人営業のキャリアを形成したい方が引き続き多い。最近では、スタートアップでの新規事業創出に興味を示す方も増えており、この傾向は今後とも高まるかもしれない。

木村 圭

新卒入社以来、一貫してリクルーティングアドバイザーとして銀行・証券・損保・カード会社を始めとする大手金融機関の中途採用支援に従事。現在は金融領域のマネージャーに従事。

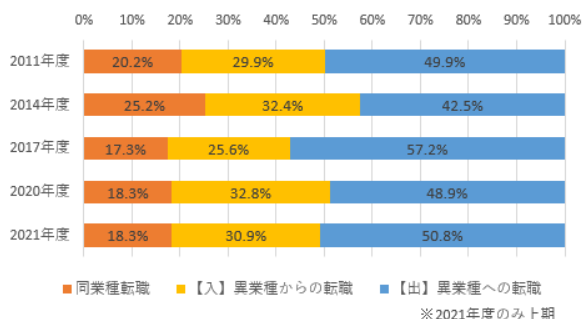


水谷 努

金融領域出身。リクルートキャリア(現リクルート)においては金融領域専門のアドバイザーとして多数のメガバンク・メガ証券・大手生損保出身者、リースや運用会社出身者まで幅広い転職支援実績を誇る。

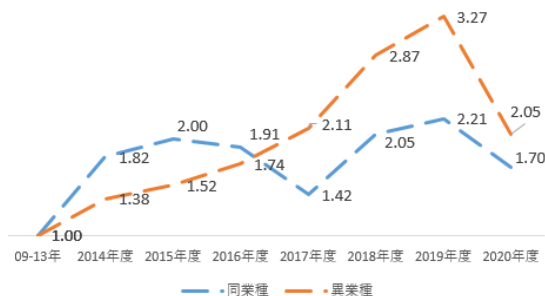


金融業界 転職マーケット割合



金融業界 転職者数推移

※09～13年の5年平均を1とする



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■生保・損保

営業・ITエンジニアの採用が活発。CX企画、セキュリティを強化する動きも。（生保）
DX・新規事業の人材ニーズが高い。採用活動の成否は明暗が分かれる。（損保）

（生保）■業界・企業側の動き：営業職の採用が引き続き活発。販売・サービス職などの未経験者も採用対象となっている。営業のマネジメント・育成を担うポジションの求人もあり、異業種からもマネジメント経験者が迎えられている。一部の企業からは、CX企画ポジションの求人も出てきた。

システムの内製化を図るため、ITエンジニアのニーズも高い。金融庁からリスク管理の高度化を要請されていることから、特にセキュリティ分野の採用を強化している。DX関連、数理系の求人も継続している。2022年もIT関連ポジションの求人は引き続き増えるだろう。

生保業界はコロナ禍のさなかでも採用活動を止めず、人材を獲得できていた。しかし、このところ採用競合となる企業も積極的に動き出している。今までの採用手法では通用しなくなる可能性もある。市場の変化の波をとらえ、業界・自社の魅力を訴求していく工夫が必要となるだろう。

（生保）■求職者側の動き：転職相談に訪れる方が増えている印象だ。30代以上の方は生保業界への思いが強く、業界内でより志向に合うキャリア構築、働き方ができる求人を探している。転勤がない会社を希望する声も多い。

20代の方の大半は異業種への転職を志向している。新卒の就活では安定性に魅力を感じて生保業界を選んだものの、「スキルを身に付けて市場価値を高めたい」と、将来に向けたキャリア形成を望むようになっている。

山田 美佳

新卒で銀行系クレジットカード会社に入社。その後、2017年にリクルートキャリア(現リクルート)に入社。生命保険業界を中心に、金融領域の企業の採用支援に従事。現在は、金融業界のリテールの営業職からシステム求人、金融専門職まで、幅広い領域の採用に携わる。



目指すのはIT・ネット、コンサルティングファームなどだ。保険業界向けにツールやサービスを提供するIT企業に転職を果たす事例も一部見られるが、求人は限られる。漠然と「成長業界」を目指しているだけでは、狙う企業には受け入れられない。自身の強みを分析し、これから何をを目指すのかをしっかりと考え、中長期でキャリアビジョンを描くことが重要だ。

（損保）■業界・企業側の動き：損保業界では、既存のビジネスモデルの変革が課題。デジタルマーケティングやデータサイエンティストなどDX推進・新規事業にまつわる求人が多いが、採用に成功している企業、いない企業で明暗が分かれている。幅広い領域に関わる可能性を提示している企業が選ばれ、損害保険に特化したポジションを提示している企業は苦戦する傾向が見られる。このほか、定年退職による人員補充を目的とした求人も、さまざまなポジションで出てきている。

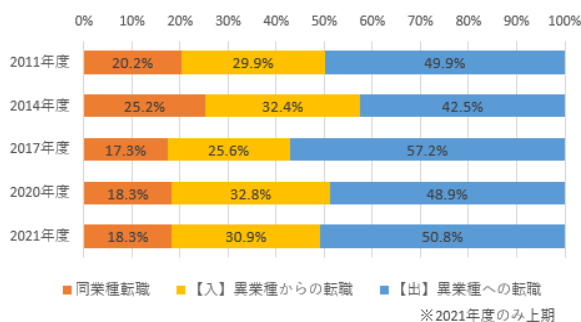
（損保）■求職者側の動き：営業職のほか、損害サービス職の方々が将来性に不安を感じて転職を検討する傾向が見られる。DXへの取り組みが進む中、自分たちの仕事がAIやロボットに代替される可能性を危惧しているようだ。顧客折衝のスキルを活かし、市場価値を高める手段を模索している。コールセンターの立ち上げ・運営や業務企画などに転職する事例がある。

栗原 良岳

IT領域のCAとしてエンジニアの転職支援に従事。その後、金融領域のRAとして、大手～中堅生損保会社の採用支援を行う。現在は金融ハイキャリア領域のCAとして、金融機関に勤務する方に対する転職サポートを行っている。

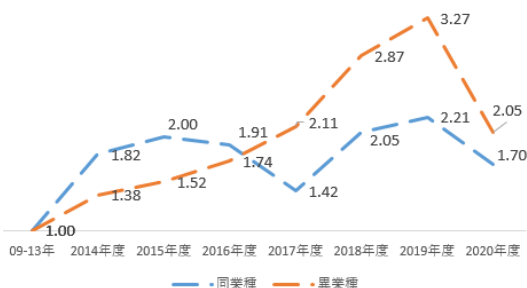


金融業界 転職マーケット割合



金融業界 転職者数推移

※09～13年の5年平均を1とする



注：こちらのグラフは、銀行・証券業界だけでなく、生保・損保業界なども含む金融業界全体のグラフとなっています。

出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■消費財・総合商社

消費財メーカーでは「マーケティング」「ESG・サステナビリティ関連」の求人が増加。過去最高益見込みの総合商社では、IT以外に従来型の非IT分野も強化へ。総合職求人が活発化の見込み。

(消費財) 業界・企業側の動き：コロナ禍では、巣ごもり消費で恩恵を受けた企業とそうでない企業に明暗が分かれた。コロナ禍で打撃を受けた企業では、採用において活発な動きははまだ見られない。一方、巣ごもり消費で業績を伸ばした企業も、その需要の伸びは少し落ち着きを見せ、同業界内で売上のパイの奪い合いが再燃している。各社、デジタルを活用した新たなサービス創出に取り組むほか、ブランドマーケティングに力を入れる動きがあり、マーケティングの求人が増えてきている。

先日のCOP26の影響もあり、社会全体でESG・SDGsへの意識が高まる中、大手消費財メーカーでもカーボンニュートラル実現への取り組みが始まっている。サステナビリティ推進人材が求められているほか、取り組みを発信する広報・IR、工場のCO2削減を担うエンジニアのニーズなども生まれている。

「ブランドマーケティング」「サステナビリティ・ESG経営」をキーワードとする採用は、2022年も続くだろう。

新しいサービス創出と社内の業務効率化の両面からデジタル化を進めているが、エンジニアの採用は苦戦が続く。エンジニアについてはフルリモート、フルフレックスの勤務形態が主流となりつつあるが、拠点に縛られない自由な働き方（東京本社に籍がありながらも大阪の自宅で勤務するなど）も増加している。拠点が郊外にあるメーカーも多く、勤務地の条件が高いハードルとなっている。一部企業では、エンジニアのみを集めた新会社を設立し、好立地にオフィスを構え、新たな給与テーブルを設けることでエンジニア獲得を図る動きも見られる。

本社機能の強化を目指し、本部スタッフ職の採用も継続。管理機能全体の効率化を図り、集積性を高める動きも進んでいる。

(消費財) 求職者側の動き：求職者は応募に慎重になる傾向が見られる。以前はブランド力を重視する求職者が多かったが、現在では商材の伸び、企業の戦略・財務状況、そして自身のキャリアにどのようなメリットがあるかを冷静に見極めようとしている。

時間・場所に縛られない自由な働き方を求める方も増えている。フルリモートワークまでは望まないものの、リモートワークはもはや「あって当たり前のもの」と捉えられている。興味を持った企業でも、リモートワーク制度がないと聞いた途端、応募意欲を失う人もいる。

(総合商社) 総合商社は業績好調で、各社最高益を見込んでいる。この波に乗り、採用の動きが活発化。嘱託社員・契約社員の求人も一部あるが、2022年は総合職採用が増加すると見込まれる。

先々への投資として、IT人材の積極採用を継続。ベンチャー企業出身者も採用対象となっている。資源などが好調な非IT分野でも、中途採用を強化。エネルギーであればエネルギー業界出身者、自動車であれば自動車業界出身者と、その分野で経験が豊富な人材が採用ターゲットとなっている。2022年は特に非IT分野の求人が増えそうだ。

採用時期は企業によって異なる。年2回程度、募集～選考期間を定めている企業がある一方、空いているポジションを通年採用している企業もある。

もともと就職・転職先として人気が高い総合商社だが、近年はより報酬が高額なGAFなどに競り負けるケースも発生。しかし、総合商社であればエンジニアでも海外赴任のチャンスがある点は魅力の一つと言える。商社ならではのメリットを打ち出し、訴求することが重要となるだろう。

松尾 文仁

新卒で国内大手アパレル製造小売企業に入社。その後リクルートに入社し建設・不動産専門職領域のキャリアアドバイザーを経験した後、一貫して国内大手コンシューマーサービス企業の法人営業に従事。BtoCサービスを展開する企業に対して営業から本部スタッフ・専門職まで幅広く採用支援を行う。



■ 外食・店舗型サービス

新規出店・新規事業の推進に伴い、幅広い職種を採用。CxO・部長クラスの求人も増加。「地域限定社員」の設置など、求職者が望む働き方・暮らし方を尊重する動きも。

(外食) 緊急事態宣言が解除され、外食の営業時間が通常に戻る中、店長の採用が復活してきている。デリバリーの特需も続いており、新規出店に伴う増員もある。

店長職採用においては、「未経験者歓迎の営業職」が採用競合となる。それらの求人は、土日休み・休日数・福利厚生などの面で有利。これをカバーするためには、選考フローの見直しや座談会の実施など、外食を選ぶ動機付けとなるアクションが必要といえるだろう。

一方、2022年以降の攻めの戦略を担う人材強化も進められている。IT人材の積極採用を継続。POSシステム再導入を促進するポジションのニーズもある。経営企画のほか、ESG・SDGsへの取り組みを発信する広報・IRの求人も増えている。

(店舗) 店舗運営・接客販売の求人が増加傾向。そのほかにも採用職種の幅が広がっている。海外展開・EC強化・飲食店運営といった新規事業の推進にあたり、広報ブランディング、海外マーケティング、IR・法務などを

募集。資金計画を担う財務職の求人も増えてきた。これまではメンバー・リーダークラスの採用が中心だったが、最近ではCxOや部長クラスの求人も増えている。

新規出店に伴い、店舗開発職のニーズも。食品工場など製造系の求人も出てきている。

管理部門では、腰を落ち着けて働きたいという求職者のニーズに応え「地域限定社員」の採用を行っている。そのため社員寮・社宅の整備も進めており、求職者から好評だ。また、これまでは全国転勤があった企業でも、「地域限定の契約社員」を選べる制度を構築する動きがある。人材獲得のためには、働き方・暮らし方の価値観の多様化に対応していくことも重要だ。

店舗運営企業では、年末年始の繁忙期には採用活動を止めるのが通例だった。ところが2021年末～2022年初にかけては、どの企業も採用継続の意思を固めている。今後の展開を見据えると、忙しくても採用の手を止めるわけにはいかない—各社の本気度が見てとれる。

山崎 晴也
コンシューマー領域の営業に従事。現在は小売/卸・店舗型サービス・食品業界等の大手企業を担当。



■ 人材・教育

人材業界では営業・BPO関連採用が増加。教育業界では教室長・新規事業系求人が活発。

(人材) 営業の採用が活発化している。特に、医療・介護・ITなどの専門エージェントの採用意欲が高い。営業不足をカバーするため、インサイドセールスの活用を検討しており、その知識を持つマーケティング人材を求め動きもある。

派遣分野も活性化しており、IT・事務分野ともにBPO案件の獲得に注力。スタッフ教育、外国人ITエンジニアの活用、海外拠点の設置など、各社特色を出している。BPO強化に際し、業務企画・業務設計・SVといったポジションの求人が増えている。

(教育) コロナ禍で採用を控えていた反動から、求人数が急増。4月の新年度スタートに向けて体制を整える時期でもあり、教室長の採用が活発化している。

各社、海外の大学との提携、リカレント教育サービス、オンライン塾など、新規事業や新規ブランドの立ち上げを進めている。求める人材は、新規事業立ち上げ経験者、オンライン塾運営経験者、営業、人材業界でのマネジメント経験者などだ。DX人材の採用では「絵を描くところから任せたい」とするニーズが高いが、まずは自社で方向性を描けなければ採用は難しいだろう。

草野 好子
新卒で事業企画配属、その後コンシューマー領域のリクルーティングアドバイザーとして中堅～大手企業を担当。多様なクライアントの採用支援に従事。3児の母。



■ベンチャー・グローバル領域

拡大期に入ったSaaS企業の採用が活発。SDGsに直結するハードテック・ディープテックも注目される。グローバル人材の採用は、食品・化粧品などの消費財業界で動く。

(ベンチャー) ■業界・企業側の動き：近年、存在感が増しているSaaS企業は、引き続き順調に投資を獲得。創業フェーズから拡大フェーズへ進み、SaaS経験者に限らず、採用ターゲットの幅を広げている。引き続き、カスタマーサクセス職のニーズが高い。大手企業との取引を目指す企業が増え、大手企業の事業課題を捉え提案につなげられる人材を求める傾向が見られる。大量採用を進めていくプロセスで、組織作り・人材戦略へ本腰を入れて取り組めるかどうかが今後の成否を左右しそうだ。

一方、社会全体でDX推進が活発化する中、ここ半年でベンチャーキャピタル(VC)の投資先に変化が見られる。注目されているのはハードテック・ディープテック系スタートアップ。SDGs・ESG文脈に直接寄与する事業が多く、投資家からの視線が注がれている。創業者は研究者・技術者であるケースも多く、共にビジネスを創れる人材ニーズが増加中。テック系特化のファンド設立を検討するVCも出始めており、今後更にハードテック・ディープテック系スタートアップへ資金流入が増加することで求人数も増加していくと見られる。

(ベンチャー) ■求職者側の動き：コロナ禍で働き方・生き方を見直す方が増えてきている。

知人・友人がベンチャーに転職したことをきっかけに、ベンチャーに興味を持ってアプローチした結果、ベンチャーに魅力を感じるケースも多い。大手では得られないキャリアを構築したい・自分でキャリアをデザインしていきたいと考える方がベンチャーを選択肢に入れている。変化が激しいベンチャー領域で、本当に自身の2・3年後のありたい姿が実現できるかどうかを見極めている方が増えている。

(グローバル) ■業界・企業側の動き：国内人口の減少に伴い、マーケットを海外に求める動きが活発化している。海外駐在ポジションを中心とした、グローバル展開を担う人材へのニーズは、2020年はコロナ禍の影響によりやや落ち込んだが、現在は復調。特に製造業での採用意欲が高まっている。かつてはコスト削減を目的とした、海外製造拠点における工場長や拠点責任者、経理責任者と

いった後任採用が中心だったが、現在はローカルマーケットの開拓を見据えた、市場開拓を担う営業人材の採用ニーズも増えてきている。

直近では、コロナ禍の影響もあり、食品・化粧品などの消費財分野が活発化している。採用した人材に求める役割はさまざまだが、海外拠点の立ち上げ、進出期や、海外現地での収支改善を求めるニーズが多く見られ、現地マーケットや商習慣理解があり、収益を伸ばすことができる人材が求められる。

今後も消費財分野でグローバル展開が伸びそうだ。アメリカ・ヨーロッパといった成熟した市場よりも、マーケットポテンシャルの高い中国、ベトナム、タイ、インドといったアジア市場が中心となっている。また、グローバル展開の進んでいる製造業で経験を積んでいる人材の採用など、業界を跨いだ採用、活躍事例も増えてきている。

(グローバル) ■求職者側の動き：海外駐在を希望する求職者の数は高位安定。駐在経験がある方から、帰国して1年以内で相談をいただくケースが多い。海外駐在中は職務範囲・裁量範囲が大きかったが、日本に帰ってきてギャップを感じてしまう方が多いようだ。また、一部の大手企業では現地化が進み、駐在者を減らす傾向にあり、海外赴任のチャンスが少なくなっているため、転職によって再度赴任の道を探るといった相談事例も見られる。

また、コロナ禍以降、オンライン面接が主流になっていることから、海外現地からも転職活動が可能となり、駐在中の求職者からも相談が増えている。

一方、海外経験はないものの、今後のキャリアを考え、グローバル人材を目指す方もいる。その場合、いきなり海外駐在のポジションに就くことは難易度が高く、まずは海外営業や国内で海外案件に関わるポジションでの転職を目指し、そこから海外駐在を目指していくといった支援事例も増えている。

植野 友介

2013年4月から一貫してIT・インターネット・コンサルティング業界の採用支援に従事。現在はスタートアップベンチャーのビジネスデベロップメントを中心に支援。



水藤 雄章

大手電機メーカーで材料/空調の開発に従事。リクルートキャリア(現リクルート)入社後は半導体領域を経て、ドローン・医療・AIを中心とした地方ハードテック系スタートアップの領域を担当。



別宮 潤

2016年にリクルートキャリア(現リクルート)へ中途入社。法人側採用支援を経て、RGF HR Agent Vietnamに駐在。現在は、グローバル領域の幹部ポジション採用支援や、グローバル人材の転職支援に従事。

