

# 2021年度 転職市場の動向

2021  
07

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7月8日

## 求人数は急速回復し、昨年水準超え。大量採用の案件も動き出す。DX/SDGs/ESG人材争奪戦を制する鍵は、明確な戦略、成長機会、柔軟な働き方。

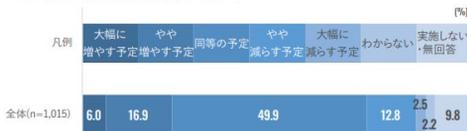
新型コロナウイルス感染症の拡大による最初の緊急事態宣言から約1年。CX\*やDX、採用戦略やHRMの深化など、多くの企業が変化を余儀なくされた。6月時点の動きを、各業界の動きと共に解説する。

\* コーポレート・トランスフォーメーション(企業の根幹からの変革)

### 求人数は急速回復、構造的な人材不足は深刻

求人数の急速回復が顕著だ。リクルートエージェントの利用企業から見える求人数は、ほぼ全業界で昨年を超え、その水準はコロナ禍前のピークをも超えている。3月実施の「企業人事 1,015 人に聞いた 2021 年度中途採用の計画」(中途採用を増やす企業23.0%、昨年度と同等の企業49.9%)調査で明らかになった積極的な計画が、いよいよ実行段階に入ってきた形だ。

2021年度の中途採用計画 (n=1,015)



出所：リクルート 中途採用に関する人事担当者向け調査(2021)結果より (2021.5.31)

### 全産業でDX/SDGs/ESG人材の争奪戦、大量採用も

中途採用の特徴は、「経営戦略と採用戦略の連動」「採用戦略の多極化」。短期間で、個人単位で成果を実現する事業領域【Talent Shortパターン】では、DX人材の異業種間の争奪戦が以前にも増して激化。XaaSビジネスモデルへの転換。それを推進するDX事業企画、データサイエンス、セキュリティ、Webエンジニア、デジタルマーケ、カスタマーサクセスなど、異能人材獲得は、全産業で加速する。セクターや業種を越えた異なる採用競合との争奪戦。いまや【Talent Short】領域の採用は、企業存亡をかけた経営命題になっている。さらに6月のガバナンス・コード改定\*で待ったなしとなったSDGs/ESG推進人材の争奪戦も、サステナビリティ専門家【Talent Short】、次世代経営者【Talent Long】領域で過熱が始まっている。

\* 2021年6月11日に公表された改訂版は、ESGをはじめとするサステナビリティに関する内容を大幅に補充

また、コロナ禍で弱含みだった【Organization】領域においても、半導体、自動車などの製造現場やITコンサル、SaaSなどで、3桁規模の大量採用が顕在化してきた。中には、若手を育成し戦力化する中長期視点の採用を推進する企業も出てきている。

採用戦略の多極化時代は、企業の採用戦略・体制・プロセスのマルチパターン力が問われていく。



出所：リクルートワークス研究所 「戦略的採用論」競争優位を築くための4つの採用パターンより

### 変容するキャリア観、終身成長へ動く求職者

コロナ禍でキャリアを見つめ直した求職者は、転職先を選ぶ際の重視項目を変え、生き方・働き方に根差した求職活動を始めている。これまで越境しなかった異業界や、知名度のない成長企業への応募が増えているのも注目だ。いまや、個人が希求するのは、「終身雇用でなく終身成長」なのだ。

### 企業のパーパスと柔軟な働き方が人材求心力の鍵

変化の時代に個人に選ばれる企業とは何か。次の7つの問いに、明確に答えられるかが求められる。

- 1) この世界で何を実現したいのか？パーパスは？
- 2) コロナ禍でどんな経営変革や人事変革をした？
- 3) 終身雇用より終身成長に資する機会はあるか？
- 4) 中途入社者が活躍する自由裁量と支援風土は？
- 5) 社外での能力開発の機会、兼業副業の容認は？
- 6) テレワークや在宅勤務等のクラシゴト改革は？
- 7) 多様な才能開花を経営に変える思想と実践は？

中長期の企業成長と、中長期の個人の才能開花の両立へ。人的資本経営は、明確な採用戦略によって実現される。



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

求人はコロナ禍前水準に回復し今後も増加。未経験採用も復活し企業は人材確保に注力。求職者側は今まで以上に企業選びがシビアに。経営層の本気度が試される。

■業界・企業側の動き：求人はコロナ禍前水準に回復しており、今後も伸びていく見通しだ。企業規模関係なく、大手から中小まで採用は活発で、エンジニアはもちろん営業職も拡大しており職種も満遍なく採用している。DX関連の採用は当たり前になっており、採用に力を入れない企業はないと言える。また、引き続きセキュリティ関連のニーズは非常に高く、ベンダーだけでなく非常に多くの事業会社が採用しようとしており、争奪戦になっている。また、コロナ禍の影響で採用が少し鈍化していた製造業系の案件も戻ってきており、IT案件は業界関係なく活発で、今後も採用は加速すると考えられる。

今年度から更に官公庁案件が増え、連動して地方自治体からのニーズも高まっており、官公庁案件経験者もニーズが高い。また、通信・インフラも引き続きニーズが非常に高い。金融についてもニーズは堅調で引き続き採用は進むだろう。

このように、各社IT関連への投資が再開もしくは加速していく中で、SierやITベンダーは未経験採用を再開し、採用数を確保する動きがある。昨年度、コロナ禍の影響を受け一時期でも採用活動自体を止めざるを得なかった企業は、昨年度の採用数を確保できていないケースもあり、その分今年採用すると決めている企業も多い。6月時点で大体今年の採用計画が固まってきているものの、7月以降も採用数を上方修正する企業はあるだろう。また、IT人材は、全ての業界、事業会社で採用ニーズが高いため、コロナ禍前以上に人材争奪戦が繰り広げられるだろう。中途採用だけでは人材が足りない企業が多く、本気でIT人材確保に取り組んでいる企業では、教育体制を見直し社内異動で未経験者をIT人材にリスキリングする動

### 福井 耕造

広告会社を経て、リクルートエージェントに入社。製造業系領域を経て、IT・コンサルティング領域の企業側アドバイザーを担当。入社から一貫して企業側アドバイザーを担っており、担当クライアントも製造業界、IT/コンサルティング業界の大手〜ベンチャー系企業まで幅広く担当。



きや、未経験者を採用し数年かけてでも育てる、ということを経営として意志決定し実施している。また、リテンション施策に力を入れ離職率が実際に下がりはじめた企業も出てきており、数年後にはこういった動きができていないか否かで、人材の確保、ひいては事業成長に差がつくだろう。

技術者派遣についても、稼働率が非常に高くなっており、新規の案件が受けづらい状況になっている企業もあるようだ。採用も急がれており、シニア人材の採用を活発化させる動きも出てきている。

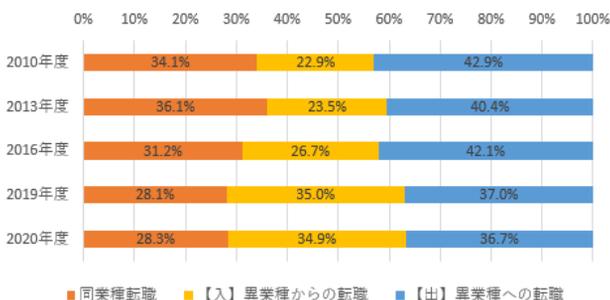
■求職者側の動き：求人は非常に活発な一方、求職者の動きとしてはニーズに追いついていない印象だ。各社リテンション施策に力を入れていることもあり、転職する際には、現職よりも何が良いのかが明確になっていなければならないようになってきている。今までは、面接を受けている他社同士の比較だったのが、自社も比較対象として強くなってきている印象だ。どこまで求職者を惹きつけられるのか、給与や制度はもちろん、成長できる環境か、キャリアは魅力的なのか、そこをしっかりと事業と連動して組み立てられているかどうかで、求職者に選ばれる企業とそうでない企業が分かれるだろう。また、DX推進についても求職者は非常に冷静にみており、経営のコミットがあるかないか、しっかりとそれが投資や人事に反映されているか、経営層のITへの理解があるか……。これまで以上にしっかりとした情報開示が求められるだろう。事業会社側もIT人材獲得のために制度改革が進んでいるため、求職者にとっては選択肢が多くなっており、ぜひ幅広く企業を比較してみしてほしい。

### 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

**第二新卒・未経験者採用も再開し採用は活発に。管理部門採用も増加し、幅広い職種でチャンスが広がる。引き続きIT人材のニーズは非常に高く、未経験からの育成の動きも。**

■業界・企業側の動き：新型コロナウイルス禍の影響は現時点ではほぼ残っておらず、2019年の最も採用が活況だった時期に近い状況だ。一時期は採用ターゲットがマネージャーレベル以上だった部門でも、シニアコンサルタント、コンサルタント、一部アソシエイトの採用まで出てきている。今期に入り事業会社からの案件が更に戻ってきており、昨年人員確保にアクセルを踏めなかった部門や企業は人手が足りない状況だ。

特に採用が活発なのは、官公庁・ヘルスケア・小売・流通・消費財・物流の領域だ。金融関連も徐々に増えてきている。背景にはコロナ禍を経て既存事業のデジタル化やDXが急がれている領域であることが挙げられる。また、職種では今後、よりデジタルマーケティング職の採用が増えるだろう。DXに先行して取り組んできた企業の成果が少しずつ出始めてきており、もう一段、組織自体を拡大する動きが出てきている。IT人材に関しても引き続き過熱しているが、外部採用には限界があるため、意欲のあるIT経験のない若手を中心に採用し、完全未経験からある程度の時間をかけてIT人材に育成していく動きもある。

採用全体が活発になってきていることで、人事部門、特にリクルーターの採用も活発になっている。早めに採用の再スタートをきったファームと、様子見していてスタートが遅れた企業では徐々に差がついてきており、今回のような先の見えない状況になったとしても、

### 山本 勇太

新卒でリクルートキャリア入社。一貫してリクルーティングアドバイザー領域でヘルスケア・大手IT外資ベンダー・コンサルティング業界などを担当。現在は外資大手コンサルティングファームを中心とした、コンサルティング業界を担当するマネージャーを務める。



採用を一時でも完全に止めると採用が軌道に乗るまでのリードタイムが長くなってしまふことがわかった。数ヶ月など少しの差ではあっても、人材獲得競争が激化している中においては大きな差になっていく。

■求職者側の動き：コンサルティングファームの方でマネージャー以上の役職者の方は、情報収集をされている方も多く、定期的に転職市場の動向をチェックしている。現在は事業会社のDX関連のポジションもまだ豊富であるため、積極的に動く方も多い。ただ、経営陣が本気で変わろうとしているのか、その会社の目指すビジョンが事業にも浸透しているのか、慎重に検討されている方も多い。実際に一度事業会社に転職しても、事業を進めるスピード感が遅すぎたり、ロジカルではない社内政治などが煩わしくなりファームに戻る方もいるのが現実だ。選択肢は多くチャンスも多いが、だからこそ本当に力を発揮できる企業なのか、慎重に選ぶ必要がある。

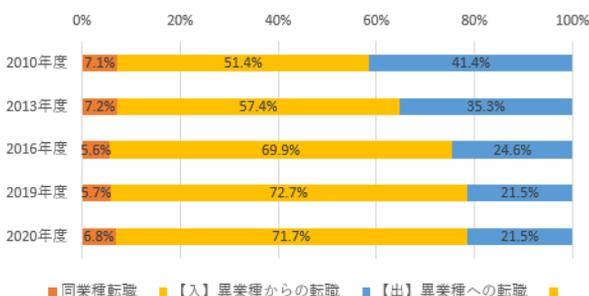
最近ではフルリモートや週1~2日出勤で良い企業などを希望されるケースも増えてきた。元々リモート勤務が普通にあった企業では、マネジメント方法も確立されているが、そうでない企業は対応が分かれる。個人はコロナ禍前よりも自分の暮らしを起点に仕事を考える方が増えているが、企業がどこまで対応していくのか、今後の動きが注目される。

### 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

求人はコロナ禍前水準を超えるまでに伸長。デジタル人材の争奪戦は一層過熱。求職者は働き方の価値観が多様に。フルリモート・Uターン・兼業などへの関心が高まる。

■業界・企業側の動き：元々他業界に比べても採用意欲・求人への戻りは早かったが、2021年に入り前年水準を超え、採用活動は非常に活発だ。事業会社のDX推進が後押しになり、引き続きSaaS系の事業が伸びている。Webマーケティングやデジタルマーケティング職の採用も非常に増えている。今まではユーザー集客や獲得までの期待だったのが、そこからどう繋がり続けるかが焦点になっており、DXの先にあるCX(Customer Experience)を見据えた採用が進んでいる。IT人材、デジタル人材は言うまでもなくニーズは過熱しており、大量採用を進めたい企業は多いものの、実際は足りていないのが現実だ。データサイエンティスト、データエンジニア、データコンサルタントなどは、特に今後も採用が増えるだろう。一部の企業では、求職者のニーズに合わせてワーケーションやフルリモート勤務をできるようにするなど、大きな変革に踏み切っている。その変革を上手く発信していくことも重要だ。

また、管理部門系の採用も活発だ。昨年度IPO予定だった企業が延期し、今年度以降のIPOを目指すあたり財務・管理会計・IRなどの求人を強化している。また、各社採用を増やしていく過程で採用担当が足りなくなり、人事職も採用ニーズが高い。

どの職種でも人材の獲得競争が起きているが、選考のリードタイムで差がつくケースが出てきている。今まではインターネット企業は選考が早いと思われてきたが、異業界の採用競合もリードタイムを早めてきて

おり、インターネット企業のほうが選考スピードが遅くなり機会を逃すことも。改めて、採用プロセスの最適化が必要な企業は早急に対応したほうが良いだろう。

■求職者側の動き：働き方が非常に多様になってきており、直近でUターンをしてフルリモート勤務のできる求人を探しているという方も増えてきた。また、コロナ禍を経験し、1年前よりも明らかに「プライベートと仕事の両立をしたい」「家族との時間を大切にしたい」というご相談が増えている。コロナ禍の影響で現職事業への不安を感じたり、経営陣の判断に不安を感じたりしたことをきっかけに転職を希望されるケースも。転職先としては基盤のしっかりしている事業会社を希望されることが多いが、企業規模だけで判断をするのではなく、その企業の経営陣・事業の将来像をしっかりと見据えて比較したほうが良いだろう。

また、求職者からは「兼業したい」というニーズが強まっている。業務委託で複数の企業を兼業し、リスクを分散しながらも自分のやりたいことを好きな場所でやっていきたいというニーズだ。企業は、正社員として雇うだけでなく、業務委託や兼業・副業人材を確保することも視野に入れていけるかで人材確保に差がつかうだろう。また、リモート勤務についても、求職者側は、もう通常出勤には戻りたくないと思っている一方、企業側は、コロナ禍が落ち着いた後はどうするか方針が定まっていないケースも多く、このあたりの対応でも求職者から選ばれるかどうか差がつかうだろう。

## 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。



## 山下 志乃

リクルート入社以来一貫してインターネット業界を担当。大手法人担当の営業やハイキャリア領域の新規事業立ち上げを経て現在はインターネットハイキャリア領域のキャリアアドバイザー。現在までに1,500人以上のご転職を支援。

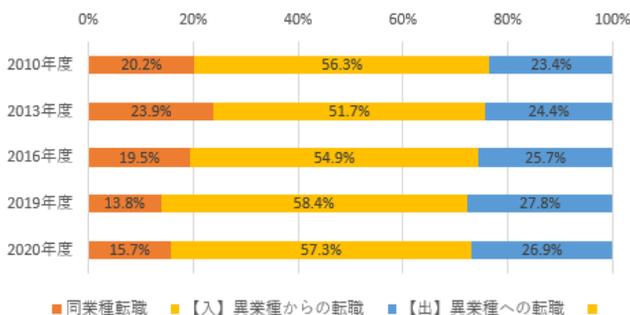


## 茨木 涼子

通信キャリア、Sler、インターネット企業向けの営業、人材支援を経験した後、リクルートキャリア入社。以降一貫して、IT・デジタル領域のコンサルタントを担当。



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

ITエンジニアのニーズは依然として高い。CASEの『E』へ注力の動き。  
個人側も技術・スキルのキャッチアップが必要。変化に耐えうるキャリア構築を。

■業界・企業側の動き：新型コロナウイルス禍の影響は、採用数・採用プロセスにおいてはほぼ無くなってきている。2021年に入ってから緩やかに採用活動が回復しており、全体的な採用数も戻ってきている。特に今年度に入り半導体不足が深刻になり、在庫がある企業とそうでないところで差が生まれている。また、カーボンニュートラルに向けた対応も迫られている。そのため、CASEの中でも『E』の電動化に力を入れ始め、インバータ装置・バッテリー・蓄電の技術を持つエンジニアの採用が活発になっている。また、EVだけでなく、HEV・PHEV・FCEVなどへの研究開発も加速させているほか、自動車業界全体として製造工程におけるCO2排出量削減なども含めたライフサイクルアセスメントにも力を入れており、カーボンニュートラルに向けた取り組みはますます注目される。現在、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。

採用が進んでいる職種は、IT・ソフトウェアエンジニアは引き続き意欲は高いが、電気エンジニア・機械エンジニア・電力品質管理・電池技術など幅広くなっている。技術者の数は多くないため、それぞれの要素技術に関わりたい方の転職はしやすくなっている印象だ。IT・ソフトウェアエンジニアに関しては、異業種からの採用を強化している。ただ、異業種からの採用者を受け入れる風土・社風の変革も課題になっており、中途入社が増えるほど、入社後の活躍・定着をどう支援するかが重要になっている。本気で中途採

用者の活躍を目指す企業では、人事体制を変えたり、処遇制度を見直したりする企業も出てきている。またITエンジニアの採用・育成を加速させるために、エンジニア経験者を人事に異動させる動きもある。

また、M&Aに関連するポジションも出てきており、自動運転とサービスを掛け合わせた新規事業企画やマーケティング戦略求人などが募集されている。またOEMの企業では、展示会ができなくなったことからオンライン上やタブレットなどで商品を見せたり3Dでリアルに見せたりするためのWebエンジニアを求める動きもある。

■求職者側の動き：動きとしては、徐々に活発になってきている。求人数が増えてきたことと転職が実現しやすくなってきていることが要因だと考えられる。CASEに関わってきた方は、サプライヤーからOEMへ転職を希望される方が多く、実際に転職を実現される方も増加傾向で、業界内の流動が起きている。

自動車業界も変化が激しいため、キャリアを能動的に考えている方とそうでない方で差がつき始めている。社内異動も枠は限られているため、早期に考え行動できるかが重要だ。一口に生産技術といっても、数年前と求められる技術が全然異なっていることもある。職種名は変わらなくても、求められる技術に常にキャッチアップしていく姿勢が今後の選択肢を広げる鍵だ。

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

ハードからソフトへの変化は加速。企業のブランディングにも課題。  
求職者側は半導体業界に応募が集まる。求人も多い今年度は検討のチャンス。

■業界・企業側の動き：2021年度に入る少し前から、急激に求人数が回復し、全体としてはかつて無いほど採用活動は活発だ。名古屋や大阪での求人回復は特にめざましく、昨年は採用が中々進まなかった企業でも採用を再開している。半導体分野についても、製造・工場への投資が戻ってきているため採用も過熱している。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求人も急激に増えている。自動車の電動化、再生可能エネルギーへのシフトを背景にパワー半導体需要も高まっており、各社採用に力を入れている。エンジニア関連職種のニーズは総じて高く、一部企業では、昨年はなかった第二新卒採用にも乗り出した。

ハードからソフトへシフトしていく動きは更に加速している。企業の採用比率も、IT職が5~10%程度増えている印象だ。ただ、採用が順調かという点、各社苦戦している状況は変わらない。課題としては、IT人材が活躍できるイメージが浸透していないこと、給与制度が外部労働市場と合っていないこと、企業自体のブランディングが挙げられることが多い。ブランディング関連の求人も出ており、広報・IR・ブランディングにも力を入れていかなければ根本的な人材獲得の課題は解決できないだろう。実際に、採用競合となるIT企業や異業界の事業会社と比べると想起が劣位になって

しまい、応募・採用に至らないケースも増えている印象だ。IT人材確保のために、経営は本気で変革を迫られている。

■求職者側の動き：2021年度に入って以降、動きは活発だ。企業がオンライン面接を継続していることで、面接も設定しやすく活動がしやすくなっている。また、自分のキャリアを考える時間が増えたこと、コロナ禍で少なからず組織の変化があり、配置転換や投資配分の変更を目の当たりにしたことで転職を検討するケースも増えている。

最近では半導体に関するニュースが増えていることもあり、実際に需要が多く求人も出ているため、半導体業界を目指す方が増えている。昨年までは一部の動きだったが、今年度に入りより顕著に目指す方が増えている印象だ。異業界からの転職事例も多いため、第二新卒を中心に今はチャンスと言える。

全体的に、昨年度より求人の選択肢も多い状況のため、今のうちにキャリアの棚卸しと今後どういう経験を積みたいかを考え、少しでも気になる企業があれば検討してみると良いだろう。

### 井上 和真

繊維商社を経て、人材業界では約10年以上一貫して製造業における採用支援に関わっている。現在は主にミドル~管理職領域を担当。半導体・自動車業界H/W,S/W領域が強み。

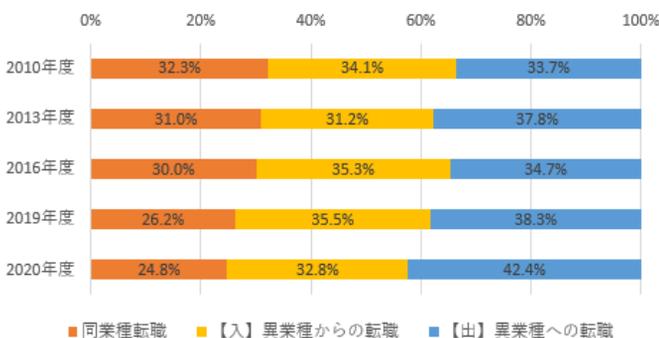


### 三宅 英之

入社以降、一貫して製造業、特にエレクトロニクス・半導体業界の企業のリクルーティングアドバイザーに従事。100名単位の大規模採用支援を主としている。



総合電機・半導体・電子部品 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



## ■環境・エネルギー/サステナビリティ

サステナビリティ関連求人ニーズが急増。ターゲットは少なく争奪戦に。  
求職者側は業界や職種の越境が増え、公共セクターから民間へ転職する動きも。

■業界・企業側の動き：風力発電などのプラント建設の求人は引き続き採用中だ。海外在住の人材についても、Web面接が継続して活用されているため、採用が可能になっている。おそらくこのままWeb面接活用は定着するだろう。

脱炭素関連の求人は増加が続いており、再生可能エネルギーのプラント全般、また省エネ・蓄電池・水素利用・電動化や、CCUS(二酸化炭素回収・有効利用・貯留)などの技術者の引き合いは強い。

2021年以降、サステナビリティテーマが急速に重要視され、それに伴う求人が増加傾向だ。経営企画やIR、新設されたサステナビリティ推進室などではサステナビリティ報告書や海外の評価機関への対応、国際的なイニシアチブへの参加や推進に関わる「環境×英語」がわかる人材が必要となっている。採用のターゲットとしてはグローバル企業で海外生産拠点勤務経験のある人材や海外大学で環境分野を学んだ人材などが挙げられる。だが実際にはそういった経験を有する人材は限られているため、各社採用には非常に苦戦している。

エネルギー業界、製造業にとどまらず、様々な業界で気候変動対応が進み始めている。温室効果ガス(GHG)排出量削減に取り組み始めている企業も多く、削減目標を立てるには、SCOPE 1～3(※)の把握も必要で、SCOPE 3まで対応できる人材も非常に採用難になっている。

気候変動の次には生物多様性やバーチャルウォーター、サーキュラーエコノミーなどの求人ニーズも出

始めている。各種情報の開示や削減目標設定などを進めていかなければ、機関投資家から選ばれず、ひいては事業が立ちゆかなくなるリスクもあるため、企業は本気で取り組んでいかなければならない。まだ採用に踏み出せていない企業は更に人材不足が加速するため後々苦勞することになりそうだ。

■求職者側の動き：引き続きWeb面接を活用し求職者は住んでいる地域に関わらず転職活動ができています。異業種への転職も活発で、NPO・NGOから事業会社の環境系ポジションへ転職されたり、化学メーカーから物流会社の品質管理(サステナブルな調達をするために、化学物質管理の知識が必要に)へ転職されたり様々な事例が出てきている。今後も業界や職種を越境する動きが活発になるだろう。求職者側は元々環境への意識・関心が高い方が多く、今は求人も出てきている状況のため、転職検討のチャンスとも言える。中には、公務員や大学から民間企業への転職を目指すケースも増えており、ダイバーシティの観点からも同業以外の人材を欲している企業も多く出てきている。

また、現時点の会社規模や業績よりも、サステナビリティ意識の高い企業を探す方も増え、ベンチャーを志望する方も増えている。求人としては、短期視点での業務内容だけでなく、長期視点で何を実現したいのか明確に求職者に伝えていく必要性が高まるだろう。

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。



※SCOPE 1～3

SCOPE1：自社で直接排出される温室効果ガス、  
SCOPE2：他社で間接的に排出される温室効果ガス、  
SCOPE3：SCOPE 1・2以外のサプライチェーン全体において間接的に排出される温室効果ガス

## ■化学

半導体、ライフサイエンス関連の求人は特に活発。  
DX/環境に関する求人は今後増加。求職者に選ばれる企業とは何かが問われる。

■業界・企業側の動き：利益率の高い半導体、ライフサイエンス関連の求人はかなり回復しており、採用活動は活発だ。決算でも大幅な利益減はなく、コロナ禍の影響は限定的だった。今年度は、昨年採用できなかったポジションを中心に採用に力を入れている企業が多い。

引き続き環境関連の求人は多くなっており、各社採用意欲が高い。だがターゲットとなる人材はごく限られるため、要件の緩和をし、多少経験が不足していても採用に至るケースが増えている。また、DX関連の求人も活発だ。特に生産管理のプロセス改善に関わるポジションが増加するだろう。MI(マテリアルインフォマティクス)の技術への投資は若干落ち着いてきている。一部、VCとの協働部署やアライアンス関連の求人は継続している。

今年度から、大手企業を中心にJOB型の人事制度を敷き採用を進めるケースが増えてきた。勤務地を固定し、マネジャー以下は職種転換もなく、専門性が高い人材を育て長期で働いてもらうことが狙いだ。

DX推進室や環境推進室が作られ始めており、関連の職種採用は増えるだろう。採用への考え方に柔軟な企業ほど、優秀な人材であれば外形的な条件にはこだわらず採用を進めている。人事制度設計の求人は今後増える可能性があり、どう人的資本を活用していくのが次のテーマになるだろう。

一方で、プラントエンジニアの不足は深刻で、若手の人材が社内でも非常に少なく、採用を加速させなければいけなくなっている。長く働ける環境整備が必須だ。

■求職者側の動き：働き方を非常に重視される方が増えている。どれだけ在宅勤務ができるのか、残業はどのように管理されているのか、社会の変化に合わせた対応ができている企業かどうか、かなりシビアに見比べている。転職理由も、これだけ世の中でテレワークが推奨・推進されているのに、自社が何も働き方を変えず考えようとしめないことに嫌気がさし転職に踏みきったという方もいる。また、年功序列が強すぎてあと何十年もいなければ発言ができないなど、働くモチベーションの低下から転職を考える方もいる。

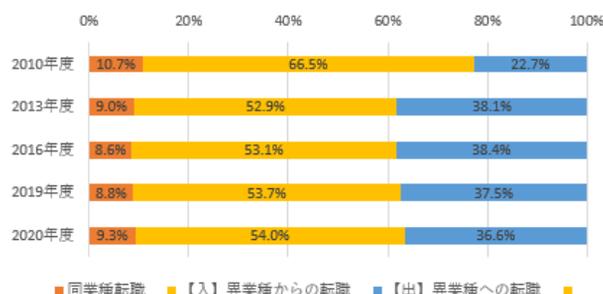
働く個人にとって、「長く働きたい」と思われる企業にならなければ、徐々に選ばれなくなっていく。既存の役割や制度にとらわれずに、人事制度の改定や業務へのIT導入などはいち早く取り組んでいくべきだ。

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

**CROは採用増。外資やベンチャーからの受託が増えている。バイオ領域も活発に採用。求職者側は企業規模関係なく、事業の将来性で比較。将来身につくスキルを重視。**

新型コロナウイルス感染症が拡大するなか、医療の最前線で感染症に立ち向かってくださっている医師や看護師をはじめとする医療従事者の皆さまに、心より感謝いたします。

**■業界・企業側の動き：**医薬品領域では、新卒採用が落ち着いた下期から採用が本格化する傾向がある。国内生産・工場関連の求人は微増しているものの、やや求められるレベルは上がってきている印象だ。研究職も求人は微増しているが、基本は新卒採用メインのため、中途採用ではバイオ領域やデータサイエンティストなど、ピンポイントの採用になっている。

HEOR(Health Economics and Outcomes Research)や薬価関連職に注目が集まっており、費用対効果や経済・政治への影響を見積もった上で戦略を立てていこうとする動きがある。社外との調整などからネゴシエーション力も求められており、一部はコンサルティング企業が請け負っていることもある。

CROも採用を増やす動きがある。背景には海外法人やバイオベンチャーからの受託が増加している現状がある。また後発医薬品業界では、生産管理や品質管理職が今後更に増えるだろう。品質体制の強化が必要だ。ただしターゲットとなる人材は多くないため、食品や化粧品業界などの異業界からも採用する動きが出る可能性がある。

医療エンジニアは積極採用されており、求める経験が必ずしも全て合致しなくても成長性が見えれば採用

されるケースが増えてきた。少しでも興味があれば、今であれば幅広く応募できるだろう。MRも求めるレベルは高いが、CSOのみでなくメーカーでも一定数の採用は行われている。

**■求職者側の動き：**中長期のキャリアを考える方が増えてきている印象だ。働く環境や家族のことを考えるのはもちろん、将来のキャリアややりたいことを見据えて今動くかどうかを考えていらっしゃる方が多い。特徴的なのは、とにかく大手が良いという方が減っていることだ。企業規模関係なく、その会社がどう事業を進めていくのか、その将来性はどうかをシビアに見比べている方が多い。たとえ関わった薬が上市されなくても、そのプロセスに携わっていた経験を評価されるため、経験した企業の規模に関係なく、何を経験してきたかが重要になる。転職回数についても企業側が以前ほど気にしなくなっているため、自分にどんな経験やスキルが身につくのかを軸に転職を検討するのが良いだろう。

医療従事者の方々は、コロナ禍の影響もあり非常に勤務状況が厳しく、病院側には早急に条件整備が求められる。長期的にみれば、長く働ける環境の整備は非常に重要だ。企業・病院も変化対応力が求められる。

### 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。

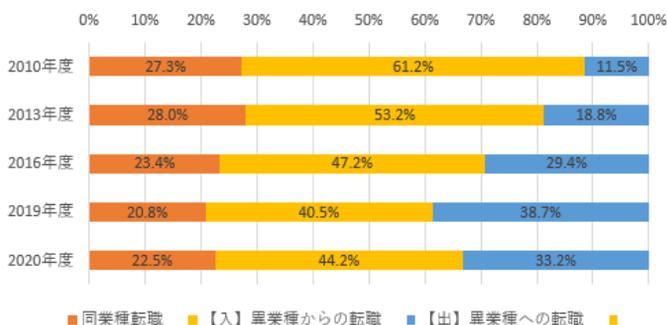


### 菊竹 ふみ

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、医療従事者の方のキャリアアドバイザーに従事。



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

ほぼコロナ禍前水準に求人は回復。一部ポテンシャル採用再開の動きも。求職者はUIターン希望者が徐々に増えている。社会貢献志向も強まる。

■業界・企業側の動き：コロナ禍前と比較して、現在は9割以上の求人が戻ってきている。昨年は即戦力採用の割合が高かったが、今期から若手やポテンシャル採用の求人が増加傾向だ。企業側の採用意欲が非常に高いため、転職のチャンスも広がっている印象だ。

オンライン面接が当たり前になり、最終面接までWebで完結する企業も多く、海外からの人材も採用できるなど効果が高い。このままオンライン面接は定着するだろう。

プロップテック(Prop Tech：不動産テック)関連の事業や求人は非常に活発になっている。不動産仲介の書類管理をデジタル化したり、不動産管理にITを導入し効率化したり、物件毎の交渉や取引の記録をデジタル化しコスト計算を最適化するなど、不動産業界の業務について課題意識のある人材が求められる。

ハイキャリア領域では、昨年よりは通過率が上がっているものの、求められる経験やスキルはピンポイントになっていく傾向だ。営業部長、設計技術者、CRE(Corporate Real Estate：不動産戦略)のポジションなど、職種は幅広く、ピンポイントで採用が進んでいる。

■求職者側の動き：UIターンを希望する方が徐々に増えてきている印象だ。1ターンは体感として5年前と比べても増えてきている。通勤に縛られなくなり、選択肢が広がっている。

また、リノベーション系の企業を希望する方も増えている。住宅系には今まであまり興味を示されなかった事業会社のインハウスマスターの方が、コロナ禍をきっかけに住まいと働き方の変化を感じ、住まい領域に興味を持ったというケースもあった。現状では新店舗開発が中々進みにくいということもあるだろう。まずは副業でリノベーションに関わり、経験を積み本業にしていく方もいる。

年収を上げたい、という理由だけでなく、社会貢献や社会の中で役立つことをしたいという志向で活動をされる方も増えている。コロナ禍で生き方自体を見直されている方も多い。

### 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。

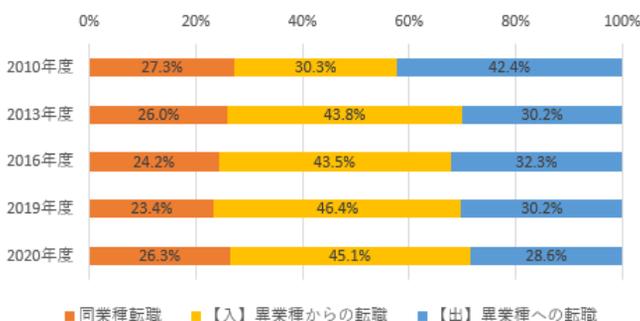


### 箕輪 真人

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・証券ともに過去最高レベルの求人数であり、採用活動は活発。  
SDGsへの対応が急務、関連する職種のニーズも高い。

**(銀行) ■業界・企業側の動き：**求人数は過去最高になっており、採用活動は非常に活発だ。昨年よりも採用数を増やす企業が多く、中には採用強化のために人員・体制を大きく変えるケースも。引き続きDX関連の採用はニーズが高く、各社組織の座組を変えつつ採用を進めている。デジタル部署が独立した体制に加えて、事業部門に統合して新しい部署になったり特定の組織を横断する形で機能組織ができたりと、デジタル活用を推進しやすいように組織再編が進んでいる。

また、今期からは特にサステナビリティ関連への注目も集まっており、SDGs・ESGに関する採用も増加傾向だ。自社のIRや経営企画はもちろん、取引先のSDGsへの取り組みを推進できる人員の確保も急がれている。今後は、限られた人員で大量の顧客と向き合うための仕組み化も急がれる。

VCやPEファンドとの関わりも強まっていくだろう。M&A案件も増加傾向であり、今後ますますファンドによる、成長性のある事業・企業への投資が加速化する中で、LBOファイナンス、M&Aファイナンスに関連するスキル経験は求められるだろう。

広報・ブランドマーケティング・IRのポジションも昨年に引き続き採用は進められており、早くから採用をしていた企業では入社者を起点に効果も出始めている。コンサル出身者もターゲットになっているが、自分で意志決定し自分で物事を動かしていく力が求められている。

木村 圭

新卒入社以来、5年以上に渡って大手金融機関中心に法人向けの採用支援に従事。  
現在は銀行やIB（インベストメントバンキング）の領域を主に担当。



**(銀行) ■求職者側の動き：**金融専門職の方は、自身の専門性を維持したいという志向が強く、出向や転勤をきっかけに転職を考えるケースが多い。営業職では、地銀や信金の方はコロナ禍の影響で地域への貸出業務が忙しくなっており、あまり動きが活発ではない印象だ。RMやリテール法人営業は、コロナ禍で活動を休止していた方が動き始めている。在宅勤務ができることがわかったのにフル出勤に戻す、というような判断が出て転職を考える、というケースもあった。一部、コンサルティング業界への転職を志望する方も少し増えてきている。金融機関向けのコンサルというよりは、DX関連のコンサルやアナリストとして業界を変えてチャレンジする方もいる。

**(証券) ■企業側・求職者の動き：**銀行と同様に、過去最高水準で求人が出ており、採用活動は活発だ。DX関連ではBizDevからグロースハッカーまで幅広く募集している。社内のIT化推進のためのPMに加えて、手を動かせるエンジニアからSRE、アーキテクチャ人材までも積極的に採用している。こうした人材は他の業界からも引く手あまたのため、証券会社でも一部提示年収を柔軟に設定するようになってきた。また、一部の事業部では若干名だがポテンシャル採用の枠もある。

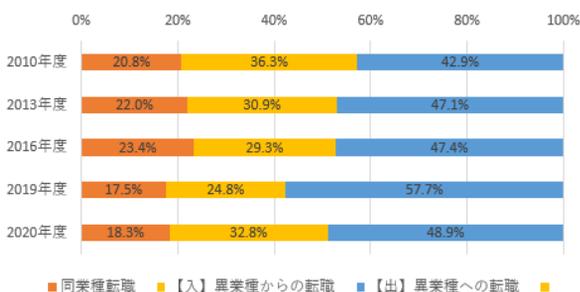
求職者側は、事業会社の財務部門への転職を志望される方もいるが競争率は高いのが現状だ。営業職では専門性をつけるためにTB・IB・法人営業側へのキャリアを目指す方が多い印象だ。

水谷 努

金融領域出身。リクルートキャリア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



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

## ■生保・損保

営業・エンジニアを中心に金融専門職・本社系ポジションまで幅広く採用。（生保）  
デジタル関連の組織立ち上げに伴う求人が活発に。（損保）

（生保）■業界・企業側の動き：コロナ禍でも採用を継続していた為、昨年度の採用活動は概ね順調だった。今年度は充足感はあるものの積極的な採用トレンドが続いている。ただ、昨年度は止まっていた業界の採用競合各社が、直近採用を活発化している中で、今までは採用に苦戦する可能性がある。いかに業界・自社の魅力を伝え、求職者を惹きつけられるかが、課題となりそうだ。職種としては、営業とDX関連採用が多く、金融専門職や本社系のポジションも増加傾向だ。

DX関連では、対面営業から非対面営業への転換を担うポジションとして採用が進んでいる。各社それぞれ動きが見受けられ、社員のデジタルリテラシーを上げるための社内育成ポジションが創出されるケースもある。また、コロナ禍の影響で導入した「非対面の採用面接」も昨今では定着し、当たり前を実施されるようになってきている。

営業職では、昨年から一部の企業で成果報酬の給与体系から固定給に切り替える動きがある。給与形態変更による影響も、これから何らかの形で出てくる可能性がある。

今後の課題となりそうなのは、内部統制・ガバナンスだ。営業職員ごとの属人的な顧客との関わりが多い中で、全体としてのチェック機能を強化していく会社が多くなりそうだ。

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。



（生保）■求職者側の動き：販売サービス経験者からの応募は依然として多い。最近では、個人営業以外のスキルを身につけられるキャリアパスが用意され始めたこともあり、応募は比較的集まっている。また、雇用形態の種類も増え多様な働き方に対応していく動きもある。生保出身者では、ITやSaaS系企業で営業経験を活かしたいと考える方が増えてきている。給与体系が固定給にならなかった方もコロナ禍の影響で転職を考え始めている。リモート環境が整っているかどうかも重要視されており、差がつくポイントになるだろう。

（損保）■業界・企業側の動き：今年度の求人は少しずつ増えてきており、特にデジタル推進・新規事業の確立を目的とした新組織関連の求人が目立つ。デジタルマーケティングやデータサイエンティストのニーズが高まっている。既存のビジネスモデル変革が急がれるため、データの利活用もどれだけ進められるかで今後明暗が分かれるだろう。

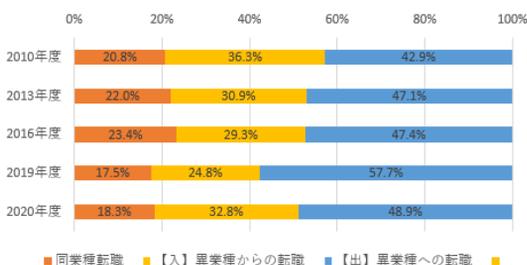
（損保）■求職者側の動き：元々転職が活発な業界ではないものの、異業界で手に職をつけたいという志向で業務知識を活かし、企画やコンサル、法人営業へチャレンジする方もいる。年収水準が元々高いこともあり、目先の年収は下がった転職になるとしても、将来身につけられるスキルを考え転職に踏み切る方も増加している印象だ。

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

採用は止めず、ウィズコロナ・アフターコロナを見据えたポジションの確保に注力。  
IT・デジタル人材の獲得が急がれる。求職者ニーズに合わせた魅力訴求が必要。

(消費財) 業界・企業側の動き：消費財領域では、コロナ禍の事業影響は少なくないものの、今後のためにも採用活動は止めないという意志決定をされている企業が多い。DX関連の採用も続いており、デジタル人材のニーズはコロナ以前と比較しても非常に高い。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。ただし、実際には採用に苦労しているケースが多い印象だ。身近な商材を扱うため応募自体は一定数獲得できるものの、併願先にSaaS系企業やベンチャー企業が多く、社格ではなくデジタルに対する経営の本気度や投資額、実際のサービスを見て比較される。そのため、「とりあえず採用したい」程度の採用スタンスでは人材に対して魅力付けできず、選ばれていないのが現実だ。特にエンジニアは社格ではない軸で企業を選ぶ傾向が強く、いかに本気で採用しにいくかで今後の明暗が分かれるだろう。また、こういった社会の変化に対応した採用ができているかどうかは、エンジニアに限らず営業や事務職の方もシビアにみているため、選ばれる企業になるかどうか、今後じわじわと差がつくだろう。

また、本部スタッフ職の採用も強化されている。本社機能を強化していくことで、管理機能全体の効率化を図り、売上のトップが上がらずともコストを削減したり収益を上げる体制構築を目指している。

実店舗での売上が減ってきている分、ECの売上を伸ばすために海外のECマーケティング経験者を募集する動きもある。販売チャネルをいかに増やすことができるか、効率化できるか、各社模索している段階だ。

### 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。



(消費財) 求職者側の動き：今までは商品のブランドで企業を選んでいる求職者が多かったが、現在はブランドありきではなく、その企業の戦略や財務状況、今後の自分のキャリアにどういうメリットがあるかを冷静に比較されるようになっており、応募までのハードルが上がっている印象だ。また、場所や時間にとらわれない働き方を希望される方も増えてきており、実際に対応できている企業は好意的に受け止められている。応募自体も、居住地と勤務地、勤務時間に関係なく応募を検討される方も増えてきている。

(総合商社) 求める人材にも変化が起きている。注力分野の比重が、従来の商社ビジネスの中心だった資源・エネルギーの分野から、デジタル系の新サービスに移ってきており、新卒では採用してこなかったデジタル人材の外部採用を強化している。また、応募者側にも変化があり、以前は大手メーカーをはじめとする重厚長大な企業からの転職希望者が多かったが、現在ではベンチャーの方が応募されることも増えてきた。これは、商社が事業を立ち上げていくサイクルが早いと、チャレンジの機会が多いと受け取られているためだ。

また、企業側の中途採用者への受け入れスタンスも変化してきている。元々新卒から何十年も1社で働いてきた人が多く、中途採用も同質的な人材が採用されることが多かったが、現在はあまり経歴にとらわれずに採用が進められている。中途採用のボリュームでは各社差があるものの、社会の変化に合わせて採用が進んでいる印象だ。

### 塚田 菜実

新卒で大手人材紹介会社に入社し、その後リクルートに入社。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。主に大手化粧品メーカー、大手食品メーカー、大手日用品メーカーなどを中心に担当。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

社会の変化に合わせて、事業や戦略を柔軟にスピーディに変えられるか。  
変化対応ができている企業には応募が集まり、採用職種にも広がりがみられる。

(外食)引き続き中食へ注力する動きが続いており、宅食や給食への参入、デリバリー強化などが進んでいる。店舗の店長採用も増えてきており、販売接客経験者をターゲットにした採用が行われている。背景には、コロナ禍でも新規出店を行う企業の増員、昨年採用をしていなかったことによる欠員補充の遅れがあるが、採用活動自体は大方順調だ。

また、経営企画やIT人材の採用は変わらず積極的に行われており、来年以降攻めの事業推進を見据えている。一部では郊外やターミナル駅周辺での店舗展開を進めるため店舗開発の求人も出てきている。

(店舗)コンビニや百貨店はまだ採用が完全には戻っていないが、デリバリー・中古車販売・リユース・生活用品などの店舗系企業は業績が伸びてきており、採用も一部活発になっている。コロナ禍で変わった消費者ニーズにどこまで対応できているかで明暗が分かれている。店舗の物流網を活かして、ニーズの変化に合わせて新しい商

品を入荷・販売することで新たな客層を取り込んでいる企業もあり、求職者からも変化に対応できている企業として応募を集めている。好調な企業では、店舗営業、販売接客の求人も増加傾向で、新たに管理部門での採用も進んでいる。インバウンド需要の低下を受けて、EC強化や海外進出へ乗り出す企業も出てきており、法務や広報ブランディング、海外マーケティング、IRなど全方位的に強化する動きもある。

また、管理部門では地域限定社員の採用も増えそうだ。地域の移動を極力減らし、求職者側も、今までは出勤が当たり前だったが、週1回の出社で済むポジションであれば、勤務地とは違う都道府県に住むという方もいる。いかに中長期的に安心感をもってもらえるか、目先のことだけでなく、その方の将来のキャリアやそれに伴った年収の目安の提示まで必要となる。人材採用のために、経営と人事は社会の変化をキャッチしながら、求職者のニーズに合わせた変革をしていかなければ、人材の求心力は保てないだろう。

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。



磯 賢次郎

入社後一貫してコンシューマー領域の営業に従事。現在は外食企業を中心に小売・サービスの企業を担当。



## ■ 人材・教育

人材業界の採用は活発。教育はリカレントや海外展開など新規事業系求人が出始める。

(人材)積極採用が続いており、現状はコロナ禍の影響は軽微である。医療・介護・ITなどの専門エージェントや派遣は特に需要が伸びており採用も活発だ。昨年採用を抑えていた影響もあり、2021年度採用計画は例年よりも増員予定となっている会社も多い。一方で景気影響を受けやすい業界であるため、現在勢いのあるSaaSやIT企業への転職志望者が増えており、業界経験者の採用難易度は上昇。未経験採用比率の上昇により、入社後の育成課題への対峙、システム強化による業務支援を進める傾向が強まっている。

(教育) 少子化の影響もあり、既存事業のみでなく新たな事業を生み出すため、リカレント分野の教育サービス立ち上げや、海外展開などの事業の動きが活発だ。さらに今までにはなかった目新しいAIを活用した塾や、英語も学べる学童保育事業なども続々と出店している。国の受験改革も進んできており、今までの暗記メインの教育内容が変化。教師側にもビジネス思考が求められる動きがあり、異業界からの採用も進むだろう。リカレント分野では、資格取得や趣味の分野でオンライン授業を広げる動きがあり、映像化事業関連の求人も出てきている。

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。



升田 奈穂子

IT領域のキャリアアドバイザーを経て2016年より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。人材業界の中でも人材紹介、派遣、ヘッドハンティング等多様なクライアントの採用支援に従事。



## ■ベンチャー領域

SaaS系・大学発ベンチャーの動きが活発。海外動向に精通した人材も求められるように。

### ■企業側全体の採用の動き

投資も活発に行われており、ベンチャー領域全体としては好調で採用も活発に行われている。直近ではSaaS事業にとどまらずディープテック領域への投資も増え、一部の企業では研究開発も進み商用化に向けたフェーズになっている。

また、海外からの投資獲得あるいはプロダクトの海外展開を目指すベンチャーが増えるなど、海外の動向に精通した人材はニーズが高まっている。投資銀行やコンサルファーム、総合商社の出身者はかねてよりニーズがあったが、日本とは異なる環境でビジネスを成長させてきた経験を持つ人材は、既存のポジションにあてはめるのではなく、様々な可能性を検討したいと考える企業が増えているのも事実だ。

#### ・SaaS系企業の動き

投資は順調に獲得できている企業が多い。特徴的なのは、大手企業からSaaSベンチャーへの転職が増加していることだ。背景には、今まで創業フェーズだった企業が拡大期に入り、求人数自体が増えていることと、企業の顧客にあたる大手企業もスコープに入っているケースが多く、実際に大手企業の中にいた方を求めるポジションも出てきたことが考えられる。また、採用ターゲットも広がってきている印象だ。今まではSaaS事業の経験者しか採用しない企業もあったが、実際にはクライアントの業務効率化を実現するためには「業務を俯瞰的に捉える力」「課題を特定する力」「プロジェクトを動かす力、伴走する力」があることが重要で、必ずしもSaaSサービスに詳しい必要がないことがわかってきたためだ。特にパーティカルSaaSではキャリアを同事業領域にて大手からSaaSベンチャーへ移す求職者が顕著に表れている。またホリゾンタルSaaSでは異業界からでもこういった能力の高い方は採用されている。求職者側は、一部の大手企業の意志決定スピードの遅さに耐えられず転職を考えたり、大手企業とベンチャーの協働も進む中で一緒に仕事をしたことで魅力に感じ転職を考えたりするケースがある。

職種としては、引き続きカスタマーサクセス職のニーズが高い。営業職よりも採用数は多く、採用競合が大手企業の事業企画ポジションやIPO直後のメガベンチャーなどになるケースが増え、人材の確保には一定注力が必要だ。事業会社での事業開発経験者はもちろん、コンサル、Sler、スタートアップ経験者、上流の営業企画経験者などを求めている。ビジネスをデザインしプロダクトを作り推進していく一連の経験が積みた人にはチャンスと言える。

#### ・大学発ベンチャーの動き

大学発のベンチャー立ち上げが活発化している。教授が個人で立ち上げるケースもあれば、若手研究者が数人で立ち上げるケースもあるが、共通して求人が出てくるのはバックオフィス系の職種だ。研究者が会社を立ち上げる場合、管理部門経験がある方はほとんどいないため、まず外部採用で必要とされる。今後も増えていくと考えられるため、UIターンを考えているバックオフィス経験者はベンチャーにも目を向けてほしい。

### ■求職者側の動き

コロナ禍を経て、地方への転職を考える方が徐々に増えてきている印象だ。UIターンへの関心が高まっていることも背景に、必ずしも都市圏にこだわらず企業を探すケースが多い。まだ企業側はフルリモートでどこに住んでも良い、というところまで踏み切れていないことが多い。求職者側のニーズに先行して応えていくことは、結果として企業の採用力強化にもつながっていくと言えそうだ。

ベンチャーへの転職を前提としていない方でも、最終的にベンチャーを選ばれるケースが以前よりも増えている。不確実な時代の中で、大手企業だからという理由で決める方は減ってきており、その企業の事業の将来性や経営者のビジョン、しっかりと投資されているかどうかなどを冷静に比較している印象だ。今後も投資に積極的なベンチャー企業への転職は増えていくだろう。

#### 春日 将史

新卒でリクルートエージェント入社。2020年スタートアップ専任組織の立ち上げに参画。ビジネス、コーポレートポジション（COO、CFO）を専門に支援中。



#### 虎井 祐樹

大手モビリティ会社へ入社。組織立ち上げも経験。2019年よりリクルートキャリアへ入社、経営/事業企画・マーケティング等のハイキャリア領域を担当。スタートアップ領域特化の立ち上げメンバーとしてコンサルタント職務に従事。



#### 新堂 尊康

東海3県における製造業専任コンサルタントとして従事。16年より、「宇宙・ロボティクス・AI/IoTをはじめとしたニュービジネス領域のシニアコンサルタントとして従事。

