

2022年度 転職市場の動向

2022
9

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。
お問い合わせ先：株式会社リクルート <https://www.recruit.co.jp/support/form/>

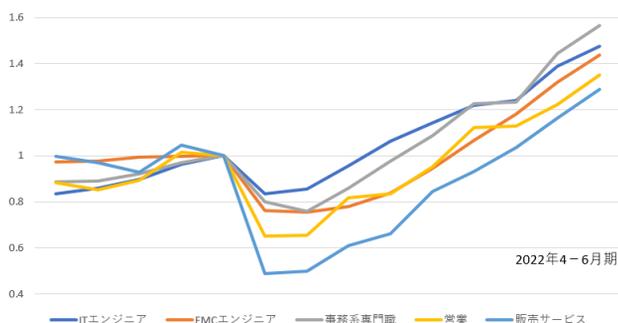
発行：2022年9月1日

全業界で中途採用が活況。過去最高レベルの求人数を掲げる企業が続出。市況に合わせた採用ターゲットの適切な設定と柔軟な働き方の実現が必要。

全業界で中途採用が拡大。過去最高水準の求人数

『リクルートエージェント』の求人数は、全ての職種でコロナ禍前の水準を超えて推移。中には、4桁単位の採用を掲げる企業も出てきている。

『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1とする



『リクルートエージェント』利用企業に聞いた「21年度下半期中途採用充足状況」（22年1月～2月調査）では、実に80.8%の企業が計画した採用数を満たせなかったことが明らかになったが、そうした人材需給のひっ迫は全業界に及んでいる。

募集背景も多彩で成長分野のキーワードが並ぶ。スーパーシティ構想、グリーン戦略・カーボンニュートラル対応、Web3・メタバース・NFT*、SaaS、マテリアルズ・インフォマティクス、先端医療、航空宇宙、防衛、EV、ヘルスケア、リテールテック、DtoC、BIM*、SDGsなど。いずれも、これまでの事業モデルを変革し、デジタルで顧客体験を向上し、持続的な競争優位を強化するCX・DX・GX*人材採用だ。

* NFT：Non-Fungible Token（非代替性トークン）

* BIM：ビルディング インフォメーション モデリング

* GX：グリーン・トランスフォーメーション

争奪戦を制する企業の特徴は、ターゲットと働き方に

こうした人材争奪戦で優位に立つため、各社が力を注ぐのが二つの動きだ。

一つ目は、市況に合わせたリスク型採用ター

ゲットの設定。需給がひっ迫する企業では、経験年数の緩和、第二新卒採用、業界未経験採用、職種未経験採用を行っている。異業界・異職種での経験や、課題設定力・変化適応力などのポータブルスキルを評価し、入社後のリスクリングによって、知識やスキルを補い、入社後の活躍を実現している。また、ミドルシニア層の採用を強化する企業も多くなっている。こちらは、募集するジョブの職能要件に合えば、年齢に関わらず採用するジョブ型採用への転換の兆しである。

二つ目の動きは、柔軟な働き方の推進。具体的には、リモートワークや副業希望者への対応や転勤への配慮など。働き手のライフスタイルやライフワークに寄り添った環境を提供できる企業とそうでない企業の人材求心力の差は、想像以上だろう。実際、フルリモートで働ける企業には、全国から数千人もの応募が殺到する一方で、リモートワークができない企業には応募が集まらないだけでなく、その企業からの離職・転職相談も多くあるほど、人材求心力の二極化が起きている。

変容する個人のキャリア観。意義と裁量で動く求職者

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、「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。

■コロナ禍での転職活動のきっかけ（上位1、2位）

会社の戦略や方向性 不安を感じたため	35.1
よりやりがいのある仕事を したいと思ったため	26.7

https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2021/0419_8308.html

個人が希求するのは、生き方に根差したキャリア展望と成長機会だ。働き手の仕事の意義と裁量権（仕事選択と働き方）へどこまで寄り添えるかが、人材争奪戦で優位に立つためのカギとなる。



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

人材獲得のため、未経験採用・シニア採用・働き方の柔軟性向上などさまざまな施策が進む。求職者はサステナビリティへの関心が高まる。副業の経験もアピール材料に。

■業界・企業側の動き：引き続き中途採用は活発で人材獲得競争は熾烈になっている。8月3日に発表したプレスリリース、「2022年4-6月期 転職時の賃金変動状況」では、IT系エンジニア職の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は37.2%となり、過去最高値を更新。中には業績が良く賃金全体のペースアップを検討している企業も。ニーズは高まる一方だが、採用充足している企業は少なく今後も高水準を維持するだろう。

既存社員のリテンションも引き続き重要だ。働き方改革だけでなく、成長機会の提供や副業解禁など、多様化する個人に対応した人事制度を作り、既存社員から見ても魅力的な職場にしなければ採用力も向上しないだろう。中にはフルリモート可の企業も出始めている。

また、数年前に比べても採用基準の緩和の動きは顕著。経験年数の緩和だけでなく、そもそも実務経験についても問わない、職種未経験採用をする企業も多くなっている。大手・準大手Slerでは、8割くらいの企業が実施している印象だ。

ミドルシニア以上の採用も進み始めている。特に中小企業では50代での採用が増加傾向だ。役職にこだわらなければ、管理職ではなくメンバー～課長代理くらいのクラスでの採用がある。完全なJOB型というわけではないが、年齢を問わず職能に合う方を採用していきたいという考えだ。

上記のように、企業はさまざまな施策を進めているが、それでも人材が足りない状況のため、事業会社を中心に既存社員のリスクリングを進める動きがある。もしくは、デジタルスキルは持ってなくても、業務知識を持っている方を採用し、ビジネスプロデューサーや企画系の職

種を任せ、社内のIT人材と一緒に案件にあたるケースもある。今まではIT知識にプラスして業務知識を持っている方を求めていた企業が、IT人材と業務知識を持つ人材を分けて採用している。

■求職者側の動き：引き続き、一人当たりの内定獲得数は増加傾向。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。口コミサイトを見る方も増えてきており、よりタイムリーな情報を求めるようになってきている。もちろん、口コミには古い情報も含まれるため冷静に見る必要があるので、参考しつつ現状についてはエージェントや実際に社内で働く人に話を聞くこともお勧めする。

また、最近ではサステナビリティに関連する求人へ応募する方が増えている。エネルギーやグリーン関連では、自社の物流関連システムや、自社のクライアント向けのサービス開発などの求人が出ており、いずれも応募が集まっている。ただ、英語が必須となっているケースが多く、グローバルに対応できる能力が求められる。

求職者が企業を選ぶ、という状況はこれからも続きそうではあるが、これをチャンスと捉え幅広く企業を比較してみる方もおり、さまざまな企業を見ることで自分に足りない技術や身に付けるべき経験を可視化し、新しい資格に挑戦する方や副業で経験を広げる方も出てきている。また、副業や社外活動で得た経験も、アピールの材料になることもあるため、しっかりとレジュメを書く、というのはどんなに求職者優位の市況でも意識した方がいいだろう。

丹野 俊彦

銀行系証券会社を経て、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。



池田 明子

中途入社以来、ITや通信、メーカーなど技術領域の業界中心にリクルーティングアドバイザーやマネジャーとして採用支援を行っている。

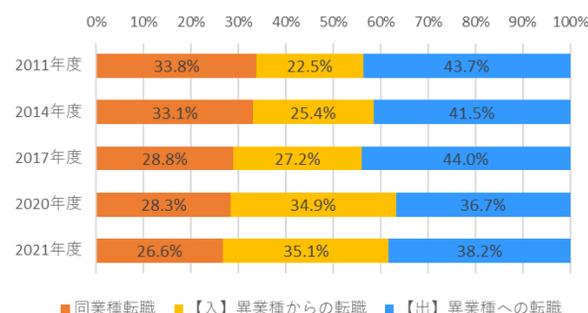


小林 雄介

新卒にてリクルートキャリア（現リクルート）に入社。IT通信領域の数名のベンチャーから大手企業まで幅広い顧客のリクルーティングアドバイザーに従事。現在は同領域の大手企業を担当する組織にてチームのリーダーを務める。



IT通信業界 転職マーケット割合



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

IT通信業界 転職者数の推移

※09～13年の5年平均を1とする



■コンサルティング

過去最高水準の採用数を予定。働き方の柔軟性も高く異業界・異職種からの転職も増加。求職者のニーズも多様化。社会貢献性を重視する若者を惹きつける。

■業界・企業側の動き：過去最高水準の求人数となっており、昨年に続き活発な採用が続いている。引き続きアソシエイトからマネージャークラスまで幅広い層の求人があり、第二新卒採用もさらに活発化。中には未経験採用でリスキルすることを前提に幅広く採用する動きも。4桁レベルでの採用に踏み切りながらも、研修に数か月かけるなど、しっかりと受け入れの体制を敷き積極的な採用が続く。

官公庁向けコンサルティング案件や、スーパーシティ構想関連の案件は昨年よりもさらに増加しており、地方のデジタル化に関わる案件での募集が多い。また公共や環境関連の社会課題に紐づく案件も増加しており、気候変動に関わるグリーン戦略、カーボンニュートラルに対応するためのコンサルティングや、前提となる調査設計に関わる案件も増加している。地方創生関連では、地方の観光ビジネスをどう盛り上げていくか、地方からの依頼案件も増えており、ホスピタリティ・レジャー業界や不動産業界に精通している方を求める動きもある。企業の頭在している経営課題にとどまらずその先にある社会課題を踏まえてアプローチをしていく案件が増えており、今まではコンサルにあまりなじみのなかった地域社会やベンチャーと協働するなどさまざまなステークホルダーのハブになることを求められるようになってきている。

まだ兆しの段階ではあるが、メタバース活用やNFTに関わる案件の相談も増加。ビジネスモデル自体を変革していく動きの中で、今後こういった最先端技術をどう使うかというコンサルティング案件は増えるだろう。

業界全体として、働き方の柔軟性も一層の向上が見られる。勤務地を問わず働けることはもちろん、働く個人

に寄り添う人事施策もスピーディーに対応している企業が多い印象だ。そのため、東京以外の拠点での採用も増えてきており、特に元々ニアショア案件がありITエンジニアの多かった福岡での採用が進んでいる。全国どこにいても、全国どこのプロジェクトでもアサインができるため、特にエンジニア職種について採用を強化している。

■求職者側の動き：若者を中心に、社会貢献性を重視する傾向が強まっているため、彼らのニーズを満たす領域のプロジェクトへアサインする動きがある。一方で、やりたいことがなかなか見つからないという方もおり、世の中の変化が激しい中でとにかくさまざまな業界に関われるコンサルティング業界でやりたいことを見つけたい、変化対応力を身に付けたい、という志向の方も多い。年収を上げていきたいというのはもちろん、成長意欲の高い方からの応募が続いている。ベンチャーとの協働など、ファーム外のステークホルダーとの関わりも活発になってきており、そういった刺激的な場所に魅力を感じる成長意欲の高い方が集まっている印象だ。現在は求人も非常に多いため、少しでもチャレンジしてみたいと思う方はぜひ応募してみるといいだろう。

また、セクターを越えた転職も進んでおり、官民の行き来もあれば、コンサルと事業会社、コンサルとSIerとの行き来もあり、引き続き人材の流動性は一定程度ある。

求人も非常に多いため、昇格を目指し転職する方もいる。現職でなかなか昇格が難しいという方で、転職によってタイトルを獲得するケースも増えてきている。

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。

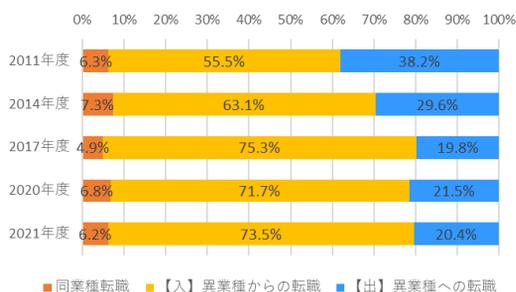


横山 賢太郎

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 転職者数の推移
※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

■インターネット

採用は非常に活発。営業職は異業界からの採用も進む。新しい領域の求人も。リモートワークや副業可は当たり前前の条件に。副業の経験が転職で活かせることも。

■業界・企業側の動き：求人数は過去に例を見ないほど出ており中途採用は非常に活況だ。大手では3桁単位の採用を行う企業も多く、業界・職種未経験までターゲットを拡げているケースも増加。ベンチャーも同様に採用は増加し、昨年と比較してインターネット業界全体として採用は非常に伸びている。背景には、SaaSやWEB広告をはじめとしたインターネット業界の活況があり、各社がさらなる事業拡大に向け採用に動いている。拡販を強化している企業が多く、営業系職種やWEBマーケティング系の職種、カスタマーサポート等、顧客やユーザー接点を強化するための職種の採用ニーズが増えている。また、業務企画やBPR関連の職種の採用も増えている。事業・組織拡大に伴い、効率化や仕組化を図っていくことが狙いだ。

採用数が全体として増えているがゆえに、面接官を初めて経験するという人が選考官としてアサインされるケースも多い。そのため、採用に関わる全員が同一の選考基準を持つことや、ジャッジだけの面接ではなくしっかりと企業説明や意欲醸成を行う等、面接のコミュニケーション設計の重要性が増している。ここがずれると採用で取りこぼしが増加したり、候補者への魅力付けが難しくなったりする。

直近半年くらいの新しい求人として、WEB3.0やNFTといったワードが入った求人が並ぶようになってきている。主にエンタメ領域ではVtuberやメタバース関連が伸びている。

働き方の面では、柔軟性は上がってきている。リモートワークに対応できていない企業はそれだけで応募すらされないくらいの状況だ。引き続き、リモートでの就業、副業への対応は必要だ。

■求職者側の動き：転職活動に対するハードルが下がってきている印象だ。特に、目まぐるしく変化するインターネット業界では、常に自分自身の市場価値を把握し続けておきたい、という考えの方も多い。

働き方について、引き続きリモートワークができるかどうかは求められている。フルリモートではなくても、リモートワークが安定的にできるかどうかを気にするケースが多い。また、副業を希望する方も多く、このあたりの制度が整っているかどうかは重要だ。リモートワークが他にできる企業はたくさんあるため、それができないというだけで志望順位が下がってしまうケースもある。

副業経験者は、本業だけでは得られないスキルを身に付けているケースも多く、うまくレジュメでアピールすれば、企業へ良い印象を与えることができることもある。本業だけでなく、副業を含めた観点で、経験を棚卸しすると良いだろう。

幅広い世代の方からのご相談が増えており、社会人として30年以上勤めた後のセカンドキャリアのご相談に来られる方もいらっしゃる。早め早めにキャリアを考えることで、定年後の選択肢を広げていくことにつながるだろう。

中島 由莉

外資IT企業での営業を経験し、その後2017年にリクルートキャリア（現リクルート）に入社。以来一貫してインターネット業界のリクルーティングアドバイザーとして、スタートアップから大手企業まで中途採用支援に従事。

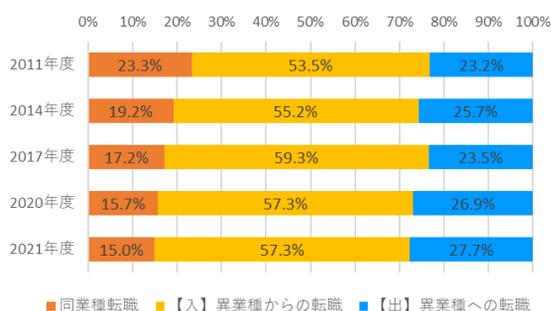


安田 崇人

2014年よりメーカーでの営業を経て2017年リクルートキャリア（現リクルート）へ入社。リクルーティングアドバイザーとして成長個社の採用支援に従事した後、2020年よりインターネット領域に携わる。法人・個人を支援する両面型組織にてコンサルタントを経験し、現在は個人の方の転職を支援するキャリアアドバイザーに従事。



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 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

業界全体として、過去最大レベルの求人数。採用ポジションにも広がりが。
ソフト・デジタル分野の採用では、働き方の柔軟性への対応も今以上に求められる。

■業界・企業側の動き：ほぼ全ての企業で過去最大規模の採用をしており、中途採用は非常に活発だ。また、一部の企業では部長級のポジションも採用しており、今までになかった上級の管理職での採用もされている。また、電子アーキテクチャ、電子部品系の希少な技術を持つ人材に関しては、経験年数を問わず専門職人材としてミドルシニア以上の採用事例も出始めている。

また、コネクテッド領域への注力と並行して、各社の電動化領域を昨年度以上に加速させる動きが強まっている。ヨーロッパに比べ対応が遅れているため、ひっ迫度は高く、今採用をしなければ間に合わないという温度感だ。それに伴い、電気系の技術者のニーズが高まってきており、異業界からの転職も増えている。インバーターやコンバーターの経験があれば、多少経験年数が短くても採用されるケースがある。回路設計周りの技術を持っていれば、家電や自動車以外の機械をやっていた方も転職が実現できている。成長分野への移動が起き始めている。

ITエンジニアについては引き続き募集はされており、Webもアプリもインフラ・通信のエンジニア全方位的に求人が出ている。また、エンジニアに限らず、事業企画やマーケティングなどの職種も求人が出しており、他業界と熾烈な獲得競争をしている。

引き続き第二新卒も採用しており、今年度もこのまま採用は全方位的に過熱していくだろう。

■求職者側の動き：求職者は、そこまで自動車業界から出ていくような動きはなく、流動性が高い状態ではない。異業界からの転職者は基本は技術開発系の方が多く、最近ではメーカー系からだけでなくIT系やインターネット業界系の企業からの入社も増えてきている印象だ。技術がどれだけ重要かを分かってくれる会社に行きたい、前職では技術はそこまで大切にしてくれなかった、という方が、圧倒的な研究開発費を持つ自動車業界に魅力を感じている。

また、ソフトウェア系のエンジニアは、自動車業界に対して働き方の柔軟性を求める方も多く、そこがネックになるケースも多い。例えば、他社だと当たり前に行っているリモートワークが、なかなかできないというところもあり、それだけで候補から外れてしまうこともある。もちろん、工場を持ち現場の重要度が高いという特性はあるとしても、エンジニアの採用・活躍のためには一定水準の柔軟性は求められるだろう。変わるのか変わらないのか、ソフトウェアエンジニア採用に力を入れ始めて数年経つが、対応しきれている企業は多くない印象だ。

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（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 転職者数の推移

※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

企業はITやAI関連の人材を獲得するためにも働き方の柔軟性向上が必須。
採用は先端領域へ。求職者も働き方の柔軟性を求める。

■業界・企業側の動き：半導体分野では国内メーカーを中心に引き続き堅調に求人が出ている。円安の影響は多少は出ているが、業界全体としては活況だ。また、マテリアルズ・インフォマティクスも進んでおり、データマイニングなどができるIT人材の採用ニーズも非常に高い。AIの活用を取り入れる企業もあり、AIエンジニア、データサイエンティストの採用は加速するだろう。ただし、他の業界も求める人材のため、働き方の柔軟性を高めたり、個人に寄り添った施策を打たなければ採用は難しいだろう。

業界全体として、SDGsへの取り組みやデジタル化による業務効率化を目指すことを背景にSCM改革が行われており、その中でも調達の最適化に着手する企業が増加し始めている。また、大幅なコスト削減を目指し、IT人材やメンバークラスだけでなく、調達購買部門の責任者などの上位レイヤーの採用が出ている。

第二新卒の採用は落ち着いてきているが、一部の技術者派遣企業では案件増加に伴い増員傾向だ。

総合電機においては、引き続き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。経験している人が少ないため、年齢を問わず知見のある方や、官公庁にいる方を求めている。

また、製造業全体として、技術が年々先端化しており、求められる人材の希少性も上がっている。先端医療、航空宇宙、防衛関連など、今までになかったような分野が生まれ、求人も活発だ。ソフトウェア系のエ

ンジニアの採用ニーズが非常に高い。人材が足りないため、ハードウェアのエンジニアをソフトウェア側へ社内ですキルする動きもある。

■求職者側の動き：求職者の活動も活発だ。ただ、他業界では当たり前になりつつあるリモートワークが、どうしても製造拠点に関わるところだと難しいこともある。働き方の面で採用競合企業に劣後してしまうことがある。IT人材の獲得のために拠点を東京に移す企業もでたり、サインオンボーナスを出す企業も出てきたが、まだまだ他業界の採用競合の方が全体的に進んでいる印象があり、求職者からはどうしても比較されてしまう。

また、製造業ならではの元々離職率が数%と高くないことが当たり前となっている企業文化の中で、新しいIT人材などを採用した結果、離職率が上がってしまうことにうまく人事が対応できていないところもある。人材の流動性を高めなければいけない反面、実態をどこまで外部環境の変化に合わせられるか、大量に採用し大量に辞めてしまうというサイクルを断ち切り、しっかりと一人ひとりに向き合い採用した人材をしっかりオンボーディングさせられるか、採用戦略と人事戦略をどこまで紐づけてHRM（ヒューマン・リソース・マネジメント）を回すことができるかが問われている。

大橋 裕介

東海エリアにて自動車業界を担当後、現在は首都圏の大手製造業を担当。自動運転、スマートファクトリーなどAI、IoTに関わる採用支援経験が強い。

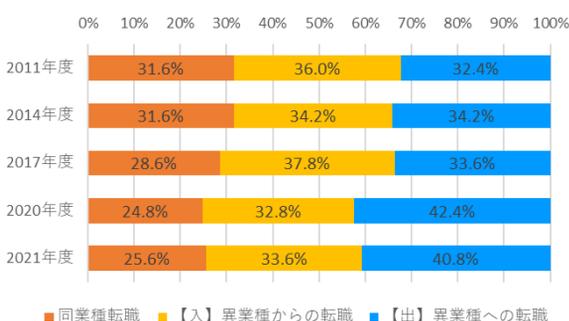


松田 彩

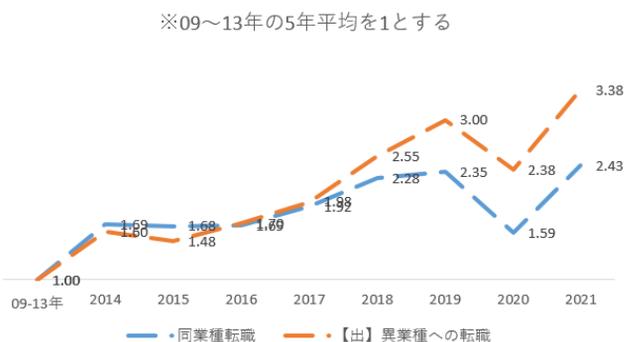
新卒入社以来、一貫してリクルーティングアドバイザーとして自動車・派遣・化学などを中心に大手製造業における中途採用支援に従事。現在は、同業界における大手企業専任組織のマネージャーに従事。



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 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

■環境・エネルギー（グリーン）/サステナビリティ

社会全体としてグリーンへの意識が高まり、対応する企業も増え求人も増加。求職者は、働き方を重視。どのようなキャリアやスキルを身に付けられるかを見極め。

■業界・企業側の動き：環境問題への社会全体の関心は高まり続け、現在では業界を問わず、サステナビリティやグリーン対応への関心は高く、ありとあらゆる業界から関連する幅広い求人が出ている。特に、GX（グリーントランスフォーメーション）に関わる求人が増加している。GXを手がける人材には「技術の知見」「社内外のステークホルダーとのコミュニケーション力」「ルール策定力」が求められるが、現状では新しい領域のため経験者はほとんどいない。そのため、異業界から素養のある人材を確保する動きがある。中には、学生時代にLCAを学んでいたことを評価され採用となったケースも。官公庁で実際にグリーン戦略を考えていたような立場の方が、民間で実際に実行までやりたいと転職を希望するケースもある。

環境専門の部署も各社で立ち上がっており、業務は増加する一方で採用も活発だ。最近では、化学物質管理などの高度な専門性を必要とされる職種もこういった新規部署で求められるようになってきている。

水素関連では引き続き採用は活発で、業界未経験でもLNGや石油に関わる何らかの知見や海外経験が活かせることもある。

環境安全マネジメント、品質マネジメント、労働安全衛生マネジメントなどの求人も増加傾向だ。今年度はカーボンプライシング、二国間クレジット制度、カーボンクレジット、炭素税といったキーワードに関連した求人も増加している。

また、政府渉外のポジションはさらにニーズが高まっている。GXを進めるプロセスでは、新しい社会課題に対する方針そのものを検討する必要があり、法律の整備、規制や標準化などが必要。そのためルール

メイクを担う人材のニーズが高まっている。経験者は非常に少ないため、各社取り合いになっているほか、ぴったりの経験は持っていないなくても採用に踏み切る企業も出てきている。

新しい人事制度の策定には課題が残っている。競争力を持てるほどの変革はまだ起きていない印象で、働き方の自由度の高い、副業やリモートワークのできるスタートアップを選ばれる方や、結局処遇や条件をみて自社にとどまる選択をする方もいる。風通しのいい組織風土への改革もまだまだこれからという企業が多い印象だ。外部人材を採用し活躍してもらうには、組織の風通しのよさは非常に重要になってくる。各社早急な対応が求められる。

■求職者側の動き：コロナ禍を経てリモートワークへの要望は加速しており、他業界同様に副業希望も増えている。求職者見ると、リモートワークが当たり前に行える環境であることは魅力だが、それを求職者から聞かれるまで積極的に開示していない企業もあり、少々もったいないと感じる状況だ。求職者は、働きやすい会社かどうかを冷静に見極めている。働く場所や時間に融通が利くスタートアップの方が働きやすいと感じる方もいる。特に、地方に転勤や単身赴任の可能性があり、得られるメリットは何か、入った後に身に付けられるスキルは何かというのをシビアに見極めている。

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

過去最高レベルの求人数。引き続き活況だが、充足へは変化対応できるかがカギに。求職者は事業・商材の将来性に注目。一人ひとりに合った「働き方」の柔軟性も求める。

■業界・企業側の動き：過去最高レベルで求人が出ており、中途採用は活発な状況。攻めの分野としては、半導体・ライフサイエンス領域を強化する企業が多い。逆に、守りの事業では投資が弱まる動きも出ており、さらに選択と集中が進んでいる印象だ。

環境関連では引き続き、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。リサイクル、バイオマスの事業に注力する動きも継続している。

新規事業企画職の求人は、文理のバックグラウンドを問わず募集されている。前回の日進月報でも解説したが、化学業界はマーケットイン型にも取り組む必要に迫られており、5年後10年後の事業の柱になる商材を創りたいと考えている。そのため、新規事業企画職のニーズは非常に高く、化学業界経験者に閉じず、BtoBのメーカー、電気・電子部品、自動車業界など異業界からの転職も実現している。何らかの企画経験を持った方であれば、チャレンジできる環境だ。化学業界ならではの商材の広がり的魅力を感じる方が多く、専門分野に限りがなく、さまざまなものに应用可能なところに魅力がある。また、比較的景気の影響も受けづらく、その点もコロナ禍を経て改めて異業界からの転職者を惹きつけている。

■求職者側の動き：求職者が語る転職理由として多く聞かえてくるのは、引き続き「自社商材の先行きへの不安」だ。さらに事業構造の転換が進んでいく中、会社の注力事業に携わっているのかどうか、自分の専門分野が今後どうなるのかを気にされる方は多い。もちろん、守りの事業領域だとしても人材は必要なため、やみくもに転職をおすすめすることはできないものの、ご自身のキャリアやこれからの専門分野を見直すいい機会ではある。

また、「働き方」を重視して転職先を選ぶ方も引き続き多い。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さらに増えている。じわじわと対応している企業としていない企業の差が開いていくだろう。求職者に選ばれるためには、自社の社員が働きやすく長く働きたいと思える環境になっているか、しっかりと見定め、画一的な人事制度ではなく、一人ひとりに合った柔軟な働き方を実現することが重要だ。

足立 絵美

大学では化学を専攻し、リチウムイオン蓄電池を研究。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

■医療・医薬・バイオ

求人は堅調に推移。MRは大量採用計画と早期退職が同時に進む。
求職者はリモート環境を求める傾向に。異業界への転職も叶っている。

■業界・企業側の動き：業界全体として引き続き採用活動は堅調に推移している。MRについては、早期退職と中途採用が同時に行われている状況だ。2桁規模での大型採用をしたいという企業もある。一方で、経験している薬剤のマッチ度は重視されるため、より専門性や即戦力性の高い知識が求められている。今後もMRは、難易度の高い医薬の分野では採用が継続していだろう。医薬専門職についても同様に堅調。メディカル職の採用ニーズは依然として高く、研究所や工場再編に伴う採用も出ている。上記を踏まえ、CSOでは専門性を見ながらも採用は活発。早期退職を見越した採用もある。CROでも人材ニーズが高く、未経験からの採用も進んでおり、看護師や臨床心理士経験者といったコメディカルが採用されている。

バイオの領域では、医療・医薬関連はもちろん、ソイミートやバイオミートといった食品に絡む領域での募集も活発であり、一定の採用活動が行われている。

医療機器は、従来通り営業職とマーケティング職がメインで求人が出ているが、特にPCRや予防の分野での採用が進んでいる。

■求職者側の動き：若年層の登録が増えてきている印象だ。コロナ禍でリモート環境になったことで、特にキャリアの展望が見えづらい若手が、このままでいいのかというちょっとした不安を感じ、それを周囲が察知することができず、転職を進めるといことが起きていそう。現在はこの業界に限らず非常に活況なため、未経験でも採用されるケースも多く、異業界への転職が叶いやすい状況もこの動きを後押ししていると考えられる。

異業界への転職を希望される方多いのは、在宅勤務ができなかったり、出社を求められたりといった、働き方の柔軟性がないことによる不満だ。完全フルリモートを求める声もあり、企業はどこまで対応できるかが問われる。

看護師を中心とする医療従事者からの転職相談も引き続きあり、コロナ禍で厳しい環境での就労を余儀なくされている看護師や臨床検査技師などの方々が、もっとよい環境と報酬で働きたいと考えるケースがある。異業界を目指す場合は、専門知識ではない部分のポータブルスキルをしっかりと棚卸しして言語化することが重要だ。同様のキャリアの他者事例紹介や、自身では気付いていない可能性を知るためにも、ぜひエージェントを活用してほしい。

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、現在はハイキャリア領域×候補者専任組織の立ち上げにリーダーとして従事。

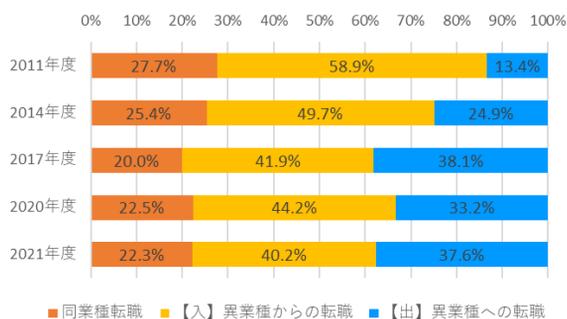


菊竹 ふみ

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 転職マーケット割合



医療・医薬・バイオ 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

ゼネコンからの人材流出が起こっており、働き方改革が切実な課題。
求職者は、現状の過酷な労働環境から少しでも働きやすい環境を求めている。

■業界・企業側の動き：求人数は過去最高レベルであったコロナ禍前の2019年と同水準程度まで回復をしており、新卒・中途問わず採用は非常に活況だ。幅広い求人が出ているが、特に施工管理の職種は非常にニーズが高い。業界全体として人材は不足しているが、施工管理の人口増加を見込めるわけではないため、今後も枯渇感は続くだろう。

また、ファシリティマネジメント、建築管理部の求人も多く出ており、ゼネコンから発注者側への転職が叶う状況だ。人材が不足している割に、ゼネコンで施工管理をしている方の労働環境や待遇改善がなかなか進まず、より条件も良い発注者側の事業会社への流出が起きてしまっている。どの企業も口をそろえて人が足りないと言っているものの、ここ数年で働く環境の整備が進んだとは言えない印象だ。業界全体として労働環境の本気の改善が求められている。

施工管理や設計、BIMができる方などの高難易度な職種の採用は続くが、条件の緩和や処遇改善に本気の企業から選ばれていくことになるであろう。本当に自社にとって必要な人事施策は何か、考える必要がある。このままだと、他業界の方が明らかに働き方の柔軟性があり労働条件の改善が進んでいるため、業界全体として危機感を持たねばならない。

デベロッパーは総じて採用意欲は上がっている。大きな投資をしてリターンを得たいというフェーズにきており、商社をはじめ不動産投資で業績を回復させる動きがある。そのため、不動産開発の職種は特にニーズが高い。

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。



総合ディベロッパーでは、物流拠点に関する不動産案件の強化を図っている。最近では、事業会社や物流会社が自社で物流施設を持つようになってきており、その案件が今後も一定数増加することが見込まれる。物流拠点は賃貸契約の期間も長くなることが多く安定した収益を見越すことができる。今までは物流専門のディベロッパーがいたが、総合ディベロッパーがこの領域に進出してきている格好だ。

■求職者側の動き：最近、一部では定年後にもう一度仕事をしたいというシニアの方が同業界内での転職を目指されるケースも出てきている。一方で大部分の設計、施工管理の方は働き方の改善を目指し転職を考えている。こういった方は、常にいらっしやる状況だ。自社の働き方が変わらない中で、このままだと働き続けられないと感じ、業界外や事業会社への転職を目指される方が多い。ただし大手のディベロッパーの場合、企業側の選考基準も定まっていないことが多く、面接を受ける人数は多いものの採用までつながることが難しく、まだまだ流動性が高いとは言いづらい。

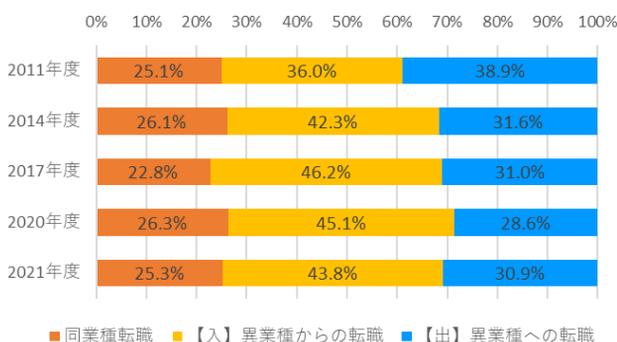
ただ、潜在的に転職をしたい、働く環境を変えたいと思っている人は非常に多い印象であり、繰り返しになるが企業が本当に変わらなければこのまま選ばれない業界になっていってしまうだろう。

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 転職者数の推移

※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

■銀行・証券

銀行・証券ともに採用は非常に活発。求める人材は専門職へとシフト。
求職者の選択肢も広がっており、同業界内、異業界へも活躍の場が広がっている。

(銀行) ■業界・企業側の動き：採用意欲は引き続き旺盛で、求める人材は専門職へとシフトしており、若い世代だけでなくミドルシニア層も広く求める動きがある。DX分野のほか事業企画やプロジェクトファイナンス、M&A、リスク管理、コンプライアンスなど多岐にわたる。専門性に加え「組織を変革してくれる人材」に入社してほしいという期待もある。DXやコロナ禍に伴うリモートワークの普及など、社会環境が急激に変化する中で、金融業界全体でも「変わらなければ」という危機意識が高まっているが、自社を変えることは容易ではない。だからこそ、職場に外の風を入れ、刺激を与えてほしいというニーズが高まっている。

また、従来の支店長・部長級のポストにも空きが出つつある今、銀行各社には30代を中心に採用で次世代の幹部候補を獲得する動きがある。一方で、SDGsやDXなどの特定分野を極めようと、コンサルなどの異業種へ移る動きもある。

日常のリテール業務を、ネットバンキングやコールセンターに代替する動きが進む一方、新たなリテールの柱として期待されているのが、超富裕層の資産管理・運用であり、この分野の求人は今後増えるだろう。

(銀行) ■求職者側の動き：第二新卒の同業他社への転職は起きているものの、業界全体としての若手の転職意欲は数年前に比べると落ち着いている印象だ。各社が育成システムを変え、若手でも活躍できる場を作ったことが功を奏している。現在は、ゼネラリストというよりも若いうちから専門性を身に付けたいという方が増えている印象だ。投資銀行業務やシステム分野など専門領域を

ある程度定め、各分野の「プロ」に育てる動きがあり、リテンションに効果が出ている。

ミドルシニア層の中には、「今まで専門性を磨いてこなかった…」と自己評価が低い方もいる。しかし外から見れば魅力的なスキル・強みはあるため、まずは自分のスキルと経験、そして興味・関心の所在を「棚卸し」した上で、どんなキャリアを築いていきたいか、考えてみるのが重要だ。

(証券) ■業界・企業側の動き：過去最高水準の求人が出ている。専門人材の奪い合いが起きており、特に富裕層向けの営業や投資銀行部門、M&A、リスク管理やコンプライアンス、DXを進めるプロジェクトマネージャーやエンジニアを求めている。デジタル化と政府の投資への後押しがあり、資産運用に取り組む人が増加したことが背景だ。

(証券) ■求職者側の動き：求職者は、多くの企業で販売目標が廃止されたことで価値観の転換を迫られた。その結果、手持ちのスキルに不動産などの新たな知識を付け加え、より顧客に向き合った証券営業での活躍を目指す方と、転職によってキャリアチェンジを図る方に分かれた印象だ。

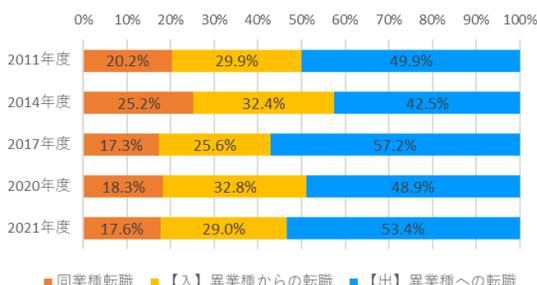
証券から異業界への転職のケースとしては、金融知識を生かして事業会社の財務部門に転じる、銀行や信託銀行で新たな知識を身に付けるといったケースがある。最近では、スタートアップでの新規事業創出などへ関心を向ける人も増えている。

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。



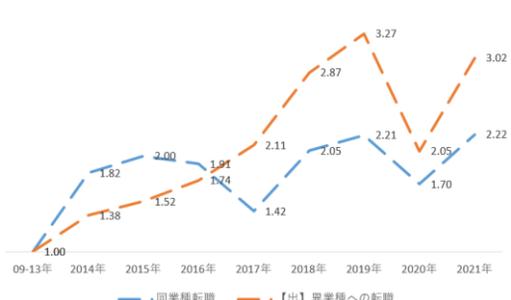
金融業界 転職マーケット割合



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。

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

生保：CXへの対応が急務。DXやCX企画が求められる。営業に求められる業務も変化。
 損保：新規事業の広がり次第ではさらに異業界からの採用も進む。

■業界・企業側の動き：採用は活発に動いている。生保では特に営業職とDX人材の求人が多い。ただ、コロナ禍を経て対面営業からデジタルツールを活用したCXへ営業手法がシフトしつつあるため、より提案力やアフターフォローの力が求められるようになってきている。また、DX/CX企画などの専門人材を採用するために、ジョブ型の人事制度を導入する動きも出ている。

損保では気候変動や感染症などの社会的なリスクに素早く対応し、現在進行形で保険商品を企画できる人材のニーズが高まっている。商品開発を加速させたり、事業の多角化を目指すにあたり、シーズを持つ企業を買収する必要もあるため、M&Aやファイナンス人材にも需要がある。

また、例えばAI導入が進む自動車メーカーと手を組み、データの中からリスクの発生率を算出して商品に生かすなど、業界を越えた連携も必要になる。このためDX関連の技術者も、データサイエンスなどより専門的・先端的な技術を持つ人材が求められている。

コロナ禍は「保険」という仕事の存在意義や重要性を、社会が再認識するきっかけにもなった。感染症という想定外のリスクが顕在化する中、保険会社は消費者が身近なリスクに対処するための商品を、いち早く開発・提供。損保会社は、コロナ感染による旅行のキャンセルや、旅行先での罹患などに対応した保険商品をローンチしており新たなビジネスと社会への価値提供が進んでいる。このように、保険にはまだまだ、拡大が見込める領域が数多く残されている。サイバーテロに備えた法人向けの保

険などにも大きな可能性があり、ヘルスケア分野や宇宙分野など最先端領域が拡大していく分野においては商品化の難易度も高い。今後はこうした新たな領域へ参入するため、ヘルスケアや宇宙産業など、これまで採用のなかった専門人材の求人も、増える可能性がある。

■求職者側の動き：若手の一部には、専門性の獲得を目指した転職もあるが、全体としては仕事と家庭の両立、残業・転勤の有無など、ダイバーシティとワークライフバランスを基準とする求職者が多い印象。企業側も他の業界に先駆けた環境整備に取り組んでいる。ある企業では、社員の望まない転勤をなくす方針を打ち出し、別の企業では、勤務地限定社員であっても配偶者の転勤や介護などが生じた場合、勤務地を変更できる制度を設けている。こういった動きは求職者からも好意的に見られている。

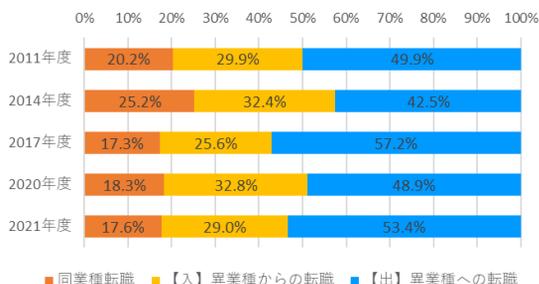
一部のゼネラリストとして育てられてきた営業社員が、今後のキャリアを展望し、専門性を磨きたいと転職を志すケースが増えている。支社長に昇進するといった業界内の一般的なキャリアを歩むより、新規事業の企画やDX推進のプロジェクトリーダーなど、やりがいとスキルアップにつながる部署へ行きたいという意向も強い。

佐川 啓子

中途入社以来、金融業界にて生命保険会社や信託銀行を中心にリクルーティングアドバイザーとして採用支援に従事。現在はコンサルタントとして企業と個人双方を支援。



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、生保・損保業界だけでなく、銀行・証券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：EC領域と物流領域に注力。マーケット環境や法律の変化に対応する動き。
総合商社：採用は活況で募集ポジションも多様化。通年採用に近づく動きも。

（消費財）■業界・企業側の動き：ECへの注力と、物流領域の採用が活発だ。コロナ禍を経てECプラットフォームではなく自社ECサイトの強化を目指す企業が増加。DtoCに長けた経験者を採用する動きが強くなっており、大手ECプラットフォーム経験者のニーズが上昇している。また、自社EC注力の戦略を立てると、小売店や卸に卸すのとは異なり、顧客に直接商品を届けることになるため、物流も変化させなければならず、フルフィルメント・物流管理などの物流に関連する求人も広く増加している。また、顧客接点が増えることで、顧客の情報も蓄積されていくため、そのデータをどう活かしていくのかもテーマになり、データエンジニアの求人も増加している。リモートワークも浸透しており、エンジニアへの配慮も進んでいる。ただし、いずれの求人も難易度は高く他の業界からも求められる人材のため、採用には一層の工夫が必要だ。特にEC関連の求人では、数年前と比較しても他業界を含めて求人が急増しているため、以前のような応募者獲得ができない状況だ。働きやすさやキャリアパスの広がりなど、事業会社ならではの訴求が必要だろう。

また、個人情報保護法の改正に伴い、一部の企業では法務の採用やデータを守るためのエンジニア領域、特にインフラ系のエンジニアの採用にも注力している。他にも、消費者のニーズ・志向の変化に伴い、SDGsへの取り組みも必須になっているため、SDGs・ESG周りの対応をするための求人も出てきている。研究開発やマーケティングなどのポジションも引き続き堅調だ。

（消費財）■求職者側の動き：企業が特に求めているITやマーケティングの経験者は、引く手あまたであるため少しでも希望と違いがあれば転職に踏み切らないケース

が多く、各社対応を迫られている。一方で、求職者側では若干ではあるが安定志向に回帰する傾向もあり、安定した就業環境と給与体系で育成制度もあり落ち着いて働いていきたいという方も出てきている。

また、リモートワークができることは当たり前となってきているため、少しでもそういった制約があると元々意欲が高かったとしてもマイナスに映ってしまう。今は求職者側に選択権がある市況感の中で、採用の手法や制度など、過去と現在の外部環境の違いに対応できない企業は苦戦するだろう。

（総合商社）総じて採用は活況で、IT求人を中心に全方的にさまざまな職種での募集がされている。これまで特定時期のみ採用を行っていた企業も、頻度を上げて実質通年採用に近い形にしている。総合職採用を行っていなかった企業からも相談があり、各社、今までになく採用へ注力している印象だ。新卒採用枠の振り分けを背景に、第二新卒の採用をする企業も出てきており、中途採用のボリュームは昨年度よりも確実に増加している。また、欠員募集だけだった企業でも、管理部門から営業までさまざまな求人を出すようになってきており、今まであまり採用してこなかった層でも選考通過するようになってきている。

ただ、中途採用業務にかけられる工数には限度がある中、外部市況を鑑みると異業界の採用競合を見据えた対応が必要だ。どの業界でも言えることだが、求職者の企業を見る目は厳しくなっていく中で、自社ならではの魅力訴求と、より一層丁寧な求職者への対応が求められる。

川添裕佳

2012年にリクルートエージェント（現リクルート）へ新卒入社。現在まで一貫してリクルーティングアドバイザーに従事。ヘルスケア領域を担当後、消費財・コンシューマサービス領域を担当。現在は化粧品業界を中心に、BtoCサービスを展開する大手企業に対して、営業から本部スタッフ・専門職まで、幅広い職種での採用支援を行っている。



橋本 祐樹

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企業の採用支援を行う。

「総合電機、自動車、エレクトロニクス」など大手製造業や、「小売、流通、消費財」などのコンシューマー市場まで、さまざまなクライアントを担当。



■ 外食・店舗型サービス

採用は回復。人材確保のため働きやすさを整えていく動き。

「地域限定社員」や、本社求人ではフレックスやリモートワークも導入が始まる。

(外食) 本格的に採用は回復しており、新規出店の再開に伴い店長や本社側のさまざまな職種で採用が進んでいる。ロードサイドの店舗では、そもそもコロナ禍の影響は都市型店舗に比べれば低く、現在は積極採用になっている。店長やSVは経験者採用をしているが、同業界内で争奪戦になっている状況だ。「ワークライフバランスを整えたい」「ポストが上がらない」という転職理由が多いため、大手を中心にしっかりと休みがとれる体制を構築していることなどを訴求している。

未経験採用では、引き続き他業界の営業職と競合しており、採用ターゲットを広げる動きはあるものの充足は難しいのが現状だ。

IT人材の採用は他業界同様苦戦しており、外食へIT人材を惹きつけることが難しい。さらに企業内にも知見がないケースが多いため全てを任せたい、というような求人になることもあり、難易度が上がってしまっている。一部の企業では、IT人材採用のために別会社を立ち上げ、賃金テーブルの見直しや働き方の整備をし採用が進んでいるところがあり、そういった対応ができる企業とできない企業で差が広がりそうだ。

管理部門の採用にも力を入れており、特にマーケティングや海外展開を見据えたポジションはニーズが高い。

■ 人材・教育

人材不足を背景に採用は非常に活況。働き方の柔軟性への対応は急務。リモート環境を整備できるかがカギ。教育業界ではさまざまな経歴の方が教室長として採用される。

(人材) 営業職の採用は非常に活況だ。日本全体の人材不足を背景に、求人全体が増加し、それに伴いメンバークラスを中心に営業職採用が増加している。採用競合も営業職は採用が活発なため、販売経験があり顧客折衝の経験があれば採用ターゲットとなっている。また、今までになかった特色のある人材紹介事業者も出てきており、副業や地方人材のマッチング、時短の方に特化した紹介など、新たな領域でも求人が生まれている。

人材派遣についても引き続き活況で、特に技術者派遣の領域では採用が積極的だ。総じて、異業界や異職種からでも、今であれば転職が叶う状況だ。

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。



(店舗) 店舗運営・接客販売の求人が引き続き増加傾向。本社の採用が中心ではあるが、SVの採用も増えている。店舗開発の求人も増えており、企業はさまざまな業態とのコラボや新規業態への転換を図っている。採用の職種は幅広く、メンバークラスから管理職まで役職としてもさまざまなポジションが出ている。特にEC運営やWEBマーケティングのポジションはニーズが高い。

求職者を惹きつけるために、各社働き方の柔軟性を高める動きを進めている。全国転勤必須だったポジションを地域限定社員として採用するといった動きは、昨年と比べてもより広がっている。また、フレックス制度の導入やリモートワークが可能になるなど、本社での働き方は変化してきている。

求職者も企業を見る目が厳しくなっている今、各社がどれだけ既存社員を大切に、選ばれる企業になれるか、企業の価値を上げていけるかは、これからの事業や採用にかかっている。

渡邊 高志

新卒でメガバンク入社。リクルートキャリア（現リクルート）へ転職後、福岡の成長企業、大手半導体メーカーのRPOリクルーターを担当。現在はBtoC事業を営んでいる大手企業の採用支援に従事。



(教育) 教室長の採用は増加している。土日に仕事をしなければならないことも多いが、ミドルシニアの方やサービス業に従事していた方をターゲットに採用がうまく進んでいる企業もある。人と関わりたいという方や、立ち仕事は避けたいが、なかなか他の正社員採用では厳しいというような方からの応募を集めており、実際に転職した方々が活躍している。

デジタル分野の採用は引き続き加熱しており、今後も増加するだろう。メタバースを使った登校や、プログラミング講座開発からプラットフォーム作りまで、幅広くエンジニアが求められている。

大庭 成瑛
新卒で大手食品メーカーに入社。リクルートキャリア（現リクルート）に入社後、建設・不動産専門職のキャリアアドバイザー、大手コンシューマーサービス企業の法人営業を経験。多様なクライアントの採用支援に携わる。



■ベンチャー領域

全体として非常に活況。ヘルスケア領域やリテールテック領域の伸びも顕著。
求職者は既に働き方も柔軟になってきており、副業と本業のバランスをうまくとる方も。

■業界・企業側の動き：SaaS領域については、投資獲得できるところとそうでないところで二極化している。全体でいえば、成長率は以前ほどではないが、伸びている領域なのは間違いない。資金が集まる企業ほど採用への投資もできるため、資金調達の状況によって採用が活発かそうでないかが分かれる。

最近では、ヘルスケア領域とリテールテック領域が非常に伸びており求人が増加している。ヘルスケアでは、DtoCのオンライン診療やサービス、企業の健康経営に関わるサービス、エンployeeサクセスなどに取り組む企業が増えている。リテールテックでは、アフターコロナを見据え、新しい購買の文化を創ることを目指し注目されている。消費者との顧客接点が直接とれるのがベンチャーの強みであり、特定のサービスや店舗のデータしかとれない商社との差別化ポイントになっている。職種としては、PDMやプロダクト開発側のマネージャーやメンバー、セールス、フィールドセールス、カスタマーサクセスなど幅広い求人が出ている。ビジネス職でターゲットになることが多いのは、業界知見のある大手企業出身者、異業界の経験しかないがモノを新規で売ることには強みがある方、第二新卒などのポテンシャル層となっている。現在は大手からベンチャーへという転職が増えている印象だ。

また、技術の先端化が進むAIの活用では、画像処理が中心だったのが、現在では匂いや他の五感へ広がっている。創薬の分野では、世界の新しいウイルスに対する対応をいかに効率よく進められるかというところにAIを活用する動きがある。AI活用のしどころのテーマが絞られ、活用のバリエーションが増えてきている。そのため、まだまだ職種としてはAIエンジニアやデータサイエンティストの求人はニーズが高い。AIを活用する上で基本となる技術はソフトウェアだが、結局のところ実生活やサービスとして実装されるときにはハードウェアとの連携が前提となる。そのため、ハードウェアに強い人材を製造

業から採用したりすることで、ソフトウェアだけでなくハードウェアとの接続もできることに強みを持つ企業も出てくるかもしれない。製造業では、ハードウェア事業の縮小などが起こっているが、新たな活躍のフィールドがベンチャーにある可能性がある。また、最終的には量産のフェーズになると製造業での量産の技術もより必要とされるだろう。その際には経験豊富なシニア層も採用ターゲットになる可能性がある。

総じて採用環境は厳しく、異業界も求める人材を狙っているため、ベンチャーならではのスピード感を活かして採用のリードタイムを短くすることや、丁寧な面接をしていくといった基本的なことをしっかりとやり切れるかどうかも重要になっていこう。特に最近では大手企業の中で採用リードタイムの短縮に本気で取り組む企業も増えているため、求職者側の心象を良い状態のままスムーズに選考を進めることが重要だ。

■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いるのは変わらない。世の中の情勢次第で、働き方も変わるため、入社再開をきっかけに転職活動を始める方もいる。働き方に対する意識は日本全体で見たら上がってはいるが、まだ対応しきれていない企業から柔軟なベンチャーへという動きは継続となるだろう。

また、副業をやっている方が増加している印象で、生活費も副業収入との合算で考えるため、本業の転職では収入などの条件でなく、自分のやりたいことを優先するという方もいる。

SaaS領域を志す大手出身者も増えている。独立志向が元々ある方や、CxOを目指したい方が一度経験を積むためにとチャレンジしている。

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（現リクルート）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コンサルタントとして従事。

