

新型コロナウイルス禍の転職市場動向

2020
06

リクルートキャリア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。

発行：2020年6月8日

問合せ：株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ TEL：03-3211-7117 MAIL：kouho@waku-2.com

新型コロナウイルス禍で加速する“経営戦略別”の企業の採用動向 収束後を見越した“人的投資”と“採用プロセスの進化”が問われる

2020年度に入り、転職市場は新型コロナウイルス感染症という不測の事態により急速に変化している。史上初の緊急事態宣言を経験し、転職市場がどう変化しているのか。情報の偏在や一部の報道による不安、不要な萎縮を回避する為、今起きていることの実態を、多様な領域から、様々な視点でレポートする。

かい、新たな様式に適応した経済活動が再開した時、機動的な人的資本が維持されているかどうかを試されている。リーマンショック時の学び(※2)を活かし、競争力を維持向上する動きは必要だと考えられる。

(※2)リーマンショック時に採用を停止した企業・雇用を維持できなかった企業はその後の回復に時間がかかった。

経営戦略・採用の質的变化は元々起こっていた

まず改めて認識したいのは、ここ数年、転職者も中途採用企業も増加傾向であったことだ。前提として、新型コロナウイルス禍以前から、構造的な人材不足や、サービス経済化・DX(※1)化の進展により、経営戦略・採用戦略には質的転換が起きていた。現状、採用活動の一時休止や休止の検討、再開時期を見極めている企業はあるが、大きな流れとして、この質的な変化は続くと考えられる。

(※1) デジタルトランスフォーメーションの略

業界変容・戦略の複線化で、業界一括りに語れない

短期的な変化を見ると、観光業など、新型コロナウイルス禍による経済活動自体の一時停止の影響を受けている業種や職種がある一方で、医療や物流・運輸、EC関連、通信関連など、これまでに増して採用が活発な業種や企業が存在している。注目したいのは、同じ業界であっても、一括りに『～業界は採用が止まった』とは言えないこと。同じ業界でも個別企業によって、新型コロナウイルス禍の事業への影響や経営戦略とそれに呼応した採用戦略が異なっているからだ。さらに、同じ企業内でも、既存事業の安定と雇用維持を優先する守りの人事戦略と、市場創造を見越した攻めの採用戦略が並存するケースが見て取れる。

サービス経済化の進展で、全ての業種がXaaS(X as a Service)モデルへの転換を加速しつつある現在、企業の採用動向は、経営戦略別に冷静に見る必要がある。

長期的に見れば、新型コロナウイルス禍が収束に向

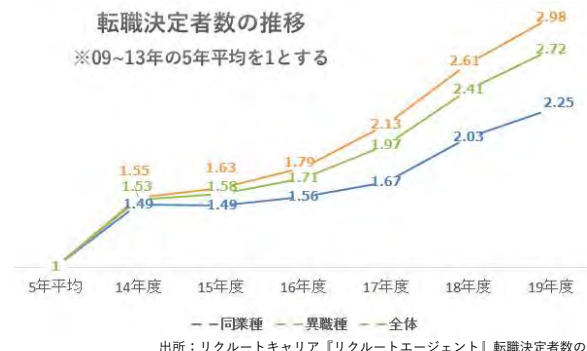
コロナ禍で問われる企業の「Web面接」対応力

個人の“ライフフィット志向”に向き合う企業の採用プロセスも進化中だ。特に「Web面接」に関しては、業態や企業規模に関わらず、多くの企業での導入が加速している。最終面接までWeb面接で完了する企業も増えつつあり、これまで出会えなかった地域に住む優秀な人材を獲得するケースも出てきている。一方で選考プロセスが進捗せず、有事への対応力や採用姿勢に不信を抱かれ、断られてしまう企業も見られている。新型コロナウイルス禍が収束に向かい経済活動が再開した後も、企業の「Web面接」対応力は、企業の採用力を大きく左右するだろう。高まる求職者の“ライフフィット志向”に向き合う“採用プロセスの進化”は、今後の採用競争力を左右する大きな要素となるだろう。

2019年度の転職決定者数は、前年比増

コロナ禍後も加速する異業種採用の動き

『リクルートエージェント』の2019年度の転職決定者数は前年度を上回り、業種を越えた越境転職が拡大。新型コロナウイルス禍による新たなビジネスモデルへの転換は、この傾向を加速させると考えられる。



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。近著『働く喜び未来のかたち』（言視舎）。

■IT通信

業態・企業によって差はあるが、採用活動は比較的活発
専門性の高いピンポイントな求人が増加傾向。多くの企業がWeb面接導入済

■業界・企業側の動き：新型コロナウイルス禍で通信キャリア系やネットワーク系に強みがある企業の求人が活況だ。在宅勤務環境への移行の流れを受けて通信のニーズが高まっている事に加え、5Gの案件も増えているのが特徴だ。他にも働き方改革にあわせてセキュリティ関連の事業・サービスや、物流システム関連を扱う企業も採用は活発だ。また、即戦力の採用は変わらず活発で、特にデータサイエンティスト、IT(DX)コンサルタント、クラウド知見のあるインフラエンジニア、セキュリティエンジニア、システム監査などは活況だ。一方、未経験者育成ができる状況であるところは限られ、昨年までの第二新卒・未経験採用の動きは鈍化している。

業務請負、派遣といった業態では一時的に景況や在宅勤務影響を受け採用の様子見するケースがある。ただ、全業界においてITニーズは増加傾向であるため、この業態の採用ニーズも戻ると考えられ影響は一時的だと予想される。

今後も採用を進めていく企業としては、この状況下で「なぜ採用をするのか？」という背景をしっかりと求職者に伝える必要性が増している。事業戦略と紐づく投資領域なのか？事業リスクを軽減する守りの領域なのか？明確に伝えることができなければ採用が難しくなるだろう。Web面接については、ほぼ全ての採用活動をしている企業で導入されており、面接は比較的スムーズに進められている。

事業会社側のIT部門では、動きが二極化している。IT部門を管理部門の一部と捉えている会社では採用が鈍化し、DX改革の中心と置いている企業は引き続き採用は活発だ。これは事業会社のWeb面接の導入にも差が出ているようだ。経営上採用をしなくてはならないポジションはWebでも最終面接まで実施し人材確保を図っている。Web面接の場合、面接回数を増やしたり、お互いが納得できるまで同じ面接官でも複数回接点を持つなど工夫をしている。こういった変化に対応していけるか否かで今後の競争力に差がついていくと考えられる。

■求職者側の動き：Web面接や在宅勤務になったことで面接に参加しやすくなったという声がある。また、この状況だからこそ丁寧に比較した上で転職先を決めたいという意向が高まり、応募社数が増加傾向にある。

DX推進や業務のIT化の流れから、「非IT人材へも分かりやすく説明できるか」「他部署と協働してプロジェクトを動かせるか」などの能力も求められるようになってきており求職者側も準備が必要だ。

また、最近ではフリーランスの方々が改めて会社にも所属したいという相談も増えてきている。これから転職を考える人にとっては、これから伸びる領域の見極めや職種の見極めが大事である。市場やニーズも絶えず変化しているため、新しい技術を学び続けられるか、変化対応ができるかが、個人にとっても非常に重要になってくるだろう。

福井 耕造

広告会社を経て、リクルートエージェント（現：リクルートキャリア）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。

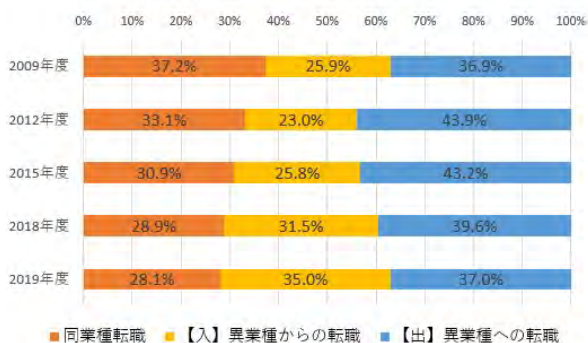


丹野 俊彦

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 転職マーケット状況



IT通信業界出身者 転職決定数推移



出所：リクルートキャリア『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

シニアコンサルタント以上の求人が増加。未経験でも専門性を求める傾向に
求職者側はWeb面接が当たり前になったことで転職活動のしやすさが向上

■業界・企業側の動き：現状、採用に力を入れている部門と一旦落ち着いている部門で濃淡がついている。新型コロナウイルス禍の影響もありニーズが高い傾向があるのは、通信・リスク管理・業務改善関連の求人だ。通信では元々5G関連の案件があったところに、テレワーク対応に伴うネットワークの再構築などの案件が発生している。リスク管理では、会計やガバナンス強化だけでなく、サイバーセキュリティ関連のニーズが高い。また、業務改善では、省人化・生産性向上のためのIT導入やアウトソーシングなどの動きがある。

今まではなかなか手が付けられていなかった分野の電子化も、新型コロナウイルス禍で進んでいる。元々ニーズの高いIT・DX・CRM・EC関連の求人は引き続き活況だ。特に、SaaS化の流れもあり「デザイン」ができる人材ニーズが高まっている傾向がある。UI/UX関連のポジションで、芸術系出身の方が必要とされている。

また、これまでは第二新卒採用が活発だったが、現在ではシニアコンサルタントレベル以上のニーズが非常に高い。即戦力のコンサルタントだけでなく、コンサルタント経験がなくても、必要とされる業界の知見があり、業務改善経験のある未経験者も求める企業が多い。企業の内部事情に詳しく戦略の実行支援段階で

その知恵が生きてくるからだ。

今後については、経営陣は収束まで1～2年はかかると予測し始めており、ITやオンラインを活用したビジネスプロセスの変更などのプロジェクト案件が増えつつある。またコンサルティングファームも今までの「業界ごとのサービス提供」のやり方を変えて、業界横断での新規事業の立ち上げ支援などがしやすい組織体制に移行する動きも出てきている。

■求職者側の動き：コンサルタント経験者の相談が一部増えている傾向にある。求職者自身が担当している業界ごとに状況が異なるため一概には言えないが、案件の停止も一部あるため、これを機に改めて事業会社へ戻りたいというニーズがある。比較的、今の局面では慎重に転職を考える方が多いように見受けられる。

一方で、成長意欲の高い事業会社の企画系職種経験者は依然としてコンサルタントを目指し転職する動きがある。シニアコンサルタントクラスの求人ニーズは高く、転職が実現していくケースは多い。ハイキャリア層では、今までは移動を含めた時間の制約で活動が難しかった方も、Web面接が当たり前になったからこそ、時間の融通が利き活動がしやすくなっている傾向がある。

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。

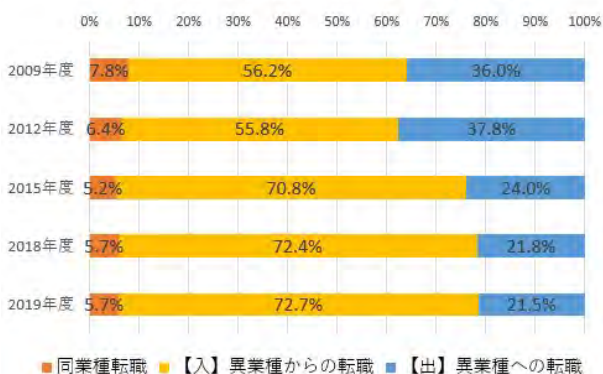


横山 賢太郎

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「日々を生きて働く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 転職決定者数推移

※09~13年の5年平均を1とする



出所：リクルートキャリア『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

Web面接の浸透で、各企業ごとの対応スピードと工夫の差が露わに
求職者は「明確な事業計画・事業の安定性/将来性」を重視する傾向に

■業界・企業側の動き：新型コロナウイルス禍により、一時的に採用を抑える企業の動きもあったが、全体としては5月から緩やかに回復傾向にある。業務支援のSaaS系サービスについては、顧客のDX推進に伴い事業も好調、採用も活発で、営業企画や営業・開発ポジションまで幅広く求人がある。ゲームやライブ配信事業についても、外出自粛の影響でユーザー数が増えている。Web広告代理店は、こういった領域の案件を獲得する動きをしている。

採用の場では、Webで最終面接まで実施する企業が非常に増えている。他の業界に比べても導入は早かったが、一部対応しきれない企業との差はでてきている。一度もオフィスに來られない候補者のために、社内の様子を動画コンテンツにして共有するなど各社工夫が進んでいる。Web面接が当たり前になったことで、今までとまった時間を取ることが難しかった役員クラスが採用に関わりやすくなったという例もでてきている。経営陣から数十分でも求職者への魅力付けができるか否か、今後差がついてくる可能性がある。また、このような変化にスピーディに対応できているかも、求職者は敏感に感じており、対応が遅れているだけでイメージが劣位になってしまうこともある。このよう

に、制約があるなかでも『情報発信の透明度と変化への対応スピード』が採用における競争優位のポイントになっていくだろう。

■求職者側の動き：求職者の中には、テレワークの浸透や自由時間の増加で、面接できる候補日程が増えスムーズに活動できている例が増えてきている。元々比較的ITリテラシーも高く、ツールにも使い慣れている人材が多いこともあり、Web面接に移行したことで特に困るようなことは起きにくいようだ。

志向としては、より「明確な事業計画・事業の安定性/将来性」があるかどうか重視したいという動きがある。一部、入社後すぐにテレワークということに不安を覚える方もおり、企業は対策が必要だ。

まだまだ様子見という求職者も多く、だからこそ自分の希望に合う求人があればチャンスだともいえる。求人自体も日々変化していくため、動向を冷静に見つつ、自分のキャリアにとって良い求人、やりたいことができる求人があれば、周りが動いていなくとも決断できるかどうか、大切になってくるかもしれない。

早崎 士郎

入社後一貫してインターネット領域の企業の採用支援を行う。スタートアップから超大手まで100社以上を担当。現在は同組織にてマネジャーに従事。



内堀 由美子

一貫してインターネット領域における転職支援および企業の採用支援に従事。現在は、企画・デジタルマーケティング等のインターネット専門職専任コンサルタントを担当。

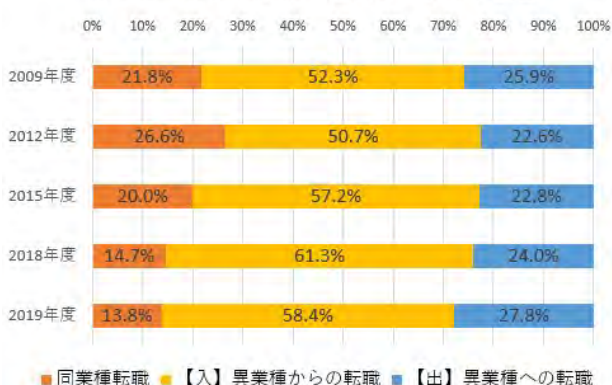


山口 真司

リクルートキャリアへ入社後は一貫してインターネット領域を担当。現在はハイキャリア転職をサポートする選任コンサルタントとしてクライアント/転職希望者様の双方を支援。



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 転職決定者数推移

※09~13年の5年平均を1とする



出所：リクルートキャリア『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■自動車

「MaaS」や「CASE」の推進は止まらず、異業界人材を求める傾向は強い
採用ポジションの選択と集中は進むが、新しい採用手法への対応は急務

■業界・企業側の動き：企業ごとに状況が異なっている前提ではあるが、各社将来の投資事業領域である「MaaS」や「CASE」（Connected, Autonomous, Shared, Electric）の推進に関わるポジションは採用を止めない傾向が強い。ただ、採用ターゲットとなるようなデジタル人材は他の業界でもニーズが高く競争率が高いため、確保できるか危機感を持つ企業も多い。Web面接についても、元々は導入するハードルが非常に高かったが、新型コロナウイルス禍で採用を止めないよう、徐々に実施できるようになってきている。

2019年度までは元々、生産技術・製品開発・CASE領域などほぼ全ての領域で求人がでていたが、採用数を減らす動きというよりは、CASE領域に集中するなど、舵を切っている動きも見られた。この領域では競争力を上げるために今以上に採用は加熱するだろう。また、一部社内の生産性向上のためにIT化や業務改革をするポジションも増えている。

課題となっているのは、採用手法の進化だ。従来自動車業界は人気も高く、比較的応募を集められたが、デザインやUI/UX系の経験を持つ採用難易度の高い人材を集めたり、従来の対面面接だけで魅力付けしていくのは難しい。各社新しいイベントやオンラインでのコミュニケーションを増やすなど工夫を始めている。

今後、事業状況としては厳しい予想もあるが、リーマンショック時のように投資をやめるという選択をする企業は限られる可能性が高い。状況は変化することが前提であるが、これはリーマンショック後の回復に非常に時間がかかったという業界の経験によるところが大きい。引き続き、動向に注視が必要だ。

■求職者側の動き：自動車業界での経験を活かし、ベンチャー企業やコンサルティング業界へ転職するケースも出てきている。一部では「CASE」の動きからソフトウェアへの挑戦をしたり、改めて自身のスキルを棚卸しし、異業界で新しいことも学びながら転職をするケースも見られる。素材・電池系の知識を活かし、化学業界へ転職していく動きも一部ある。また、企業の事業フェーズが実験・実行へ移行しつつあることも背景に、採用ニーズが事業開発系からITエンジニアの方へ動きつつある。

Web面接ができるようになったことで、面接を受けやすくなっている求職者が増えている。工場や拠点が地方にあったり、移動が長距離になったりするため対面の面接が難しかった人材が、スムーズに面接を受けられている。

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 転職決定者推移
※09～13年度の平均を1とする



出所：リクルートキャリア『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。採用が活発な領域と落ち着く領域が二極化
先行投資分野での採用は続く

■業界・企業側の動き：電機系では、5G、コネクティッド領域、IoTなどサービスとしての通信関連のニーズは加速していく。テクノロジーの導入は急がれる状況になることが予想されるため、各社の開発競争やITインフラ導入は変わらないだろう。大手のメーカーや自動車関連の企業は、近年BtoBサービスへのシフトをしていたが、新型コロナウイルス禍で一時的に需要が予測できなくなり、採用の様子見する傾向にある。自動車業界の動きに連動して、一部の半導体・部品メーカーも影響を受けている。

一方、PC・周辺機器などはテレワーク需要で好調だ。Webカメラなどの周辺機器、通信系の半導体、PC関連の半導体は好調だ。機械エンジニアの技術者派遣も採用は活発だ。また、大きな流れとしてDX推進がキーワードになっており、ハードからソフトへ移行していく動きは変わらない。業績の影響で一時的に採用が止まったとしても、経営上の重要アジェンダであるため、先行開発系のポジションやIT人材への投資は変わらず続くだろう。社内のIT化も喫緊の課題になっており、有事の際でも事業を継続していけるか、問われている。

過去、リーマンショック時に採用を止めたことでその後の回復に遅れが生じた教訓を各社意識しており、専門性の高いポジションに絞られたとしても採用は継続していく傾向が強いと予想される。

■求職者側の動き：業界が冷え込んでいるというイメージに引きずられ転職に慎重になる求職者が一定数いる。但し、前述の通り業績好調な企業や採用が活発な企業はあるため、イメージだけで判断しないようにすることが大事である。また、新型コロナウイルス禍での対面面接実施企業や、テレワーク対応していない企業に対しての応募意欲が下がる傾向や、より企業姿勢を重視する傾向が見られる。

業界特性上、対面でのやりとりが多い部分もあり、テレワークになったことでその環境でも成果を出せる人とそうでない人に差がついていくだろう。一部の企業では人事制度をジョブ型へ移行していく流れもある。企業も徐々に採用ポジションを即戦力寄りにしていく可能性が高なかで、いかに自己研鑽を続けられるかが問われている。

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。

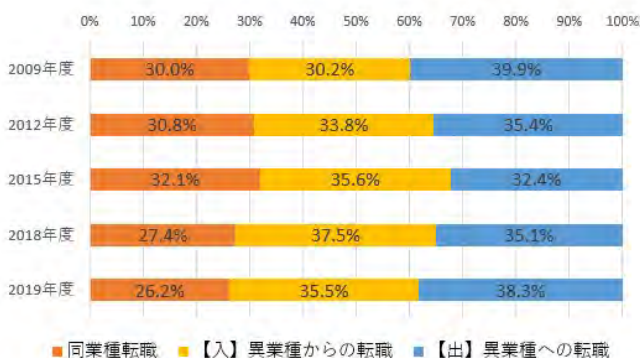


三宅 英之

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・電子部品業界 転職マーケット割合



総合電機・半導体・電子部品業界 転職決定者数推移

※※09～13年の5年平均を1とする



出所：リクルートキャリア『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■ 素材・エネルギー

再生可能エネルギーなど環境系の人材を求める動きは継続。半導体関連求人は増加

■ **業界・企業側の動き**：エネルギー業界では、新型コロナウイルス禍・原油安の影響により採用を一時的に抑えている分野もあるが、必要なポジションについては力を入れている。特に、再生可能エネルギー関連の求人については、需要は高いままであり継続している。

大手化学メーカーで従来注力分野となっていた自動車、半導体、バイオ・ヘルスケアの3分野については自動車向けエンブレム開発などのニーズが減少しているが、半導体のプロセス材料のニーズは増加しているなど、領域によって差が出ている。

企業によって先行投資となる研究開発分野で増員するか、判断が分かれている。影響を予測しきれないため、この後採用が継続されるかはまだ不透明だ。

Web面接の導入について、一部の企業では最終面接まで導入している例もあるが、全体としては導入には時間がかかっている印象だ。

大手の採用が全体的にやや鈍化しているのに対して、

ベンチャーの動きは軽快だ。脱プラや電池など各種環境問題をテーマにしたベンチャーは採用を継続している。

新型コロナウイルス禍でESG(※)領域を、経営の視点で取り入れられるかどうかで今後の事業の明暗が分かれる可能性がある。長期的視点で次世代のコアとなる事業への攻めの採用ができるかが問われるだろう。

■ **求職者側の動き**：Web面接が実施されるようになったことで、遠方の求職者も活動がしやすくなっている。特に工場などの立地により今まで活動ができなかった方も、今は空き時間に家でも活動ができ、流動性が上がっていく兆しがある。また、この状況で活動している求職者は特に、自分のキャリアはこのままでいいのか？と冷静に考え、意志をもって動いている方が増えている印象だ。

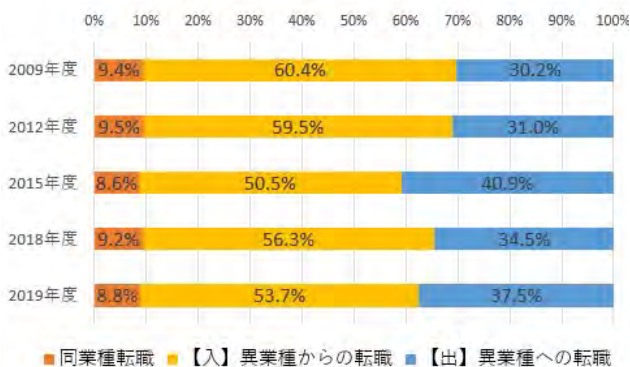
(※) ESG
環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance)
の頭文字をとったもの。

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。



化学業界 転職マーケット割合



注：こちらのグラフは、素材・エネルギーだけでなく化学業界の全体のデータをもとに作成しています。

化学業界 転職決定数推移
※09~13年の5年平均を1とする



出所：リクルートキャリア『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/CSOの求人は落ち着きを見せ、生産管理・工場関連求人が活発に 今後の投資領域であるデジタル分野・データ活用分野は引き続き採用は加熱

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：製薬業界ではCRO/CSO(※)の採用が落ち着き、感染拡大防止に向けた通院頻度の削減から1回当たりの薬の処方量が増えたことで、生産管理・工場関連の求人が出てきている。ベンダーコントロール、工場での生産・品質管理、業務改善・コスト削減関連など一部の求人は活発だ。投資領域であった研究開発領域については、一部の企業では現在の収益状況から社内のリソース活用に絞る傾向もでてきている。

医療機器分野では、おおむね求人ニーズは継続しているものの、病院向けの対面での営業活動が難しい状況が続いており、機器説明やオペ立ち合いなどのオンライン化への転換なども図られている。

今後、「非対面」「データ活用」など、社会の変化に合わせた対応が必要になってくると思われる。オンライン診断関連の技術の進化、医薬品の非対面販売、入院を伴わない治験実施の可能性など、変化は起こっていくだろう。この動きに伴い、元々採用ニーズの高かったアプリ開発、Webマーケティング、UI/UX関連職種、データサイエンティストなどの採用はより強まる可能性がある。

Web面接については、全体傾向として抵抗なく導入されている。一部の企業では、最終面接は対面でやりたいという企業もあるものの、外資企業を中心に元々オンラインでのコミュニケーションに抵抗がない企業では問題なく実施されている。

■求職者側の動き：直接的に新型コロナウイルス禍の影響を受けて転職を考える求職者はそれほど多くない。元々、昨年からの医療従事者の転職希望者は増加傾向だった。MR・医療機器営業では、病院への営業ができない状況で今後のキャリアを考え転職を検討する方もでてきている。異業界への転職も動きとしては変わらず、病院が顧客となるIT/Webサービスの営業職への転職の動きは引き続き見られる。

また、ここ数年で年収よりも「将来性」を軸に活動される方が増えてきている。以前よりも年収へのこだわりが薄れ、長期的視点でその企業の事業・キャリアステップがどうなるかを気にする方が増えている。今回の新型コロナウイルス禍での企業の対応姿勢なども求職者に与える影響は大きい。

(※) CRO：Contract Research Organization：医薬品開発受託機関
CSO：Contract Sales Organization：医薬品販売業務受託機関

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。

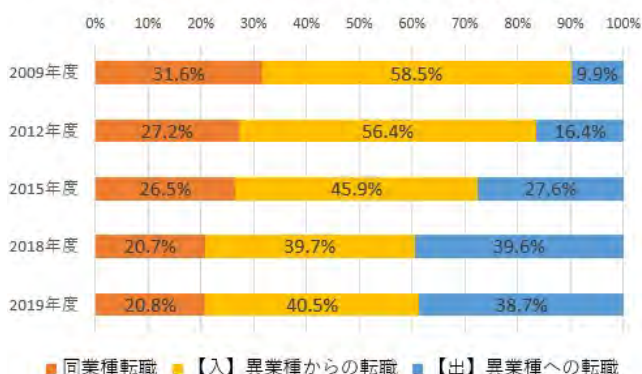


菊竹 ふみ

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・バイオ業界経験者 転職数推移



出所：リクルートキャリア『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

Web面接の導入が遅れ、異業界との人材獲得競争では厳しい状況 求職者は企業体質や危機管理能力を重視

■業界・企業側の動き：国際的なイベントが延期になったこともあり、建設・不動産業界は各社今後の事業の方針について検討中である傾向が強い。新型コロナウイルス禍で、極端に特定の領域の求人が落ち込んでいるわけではないが、大手ゼネコンでは一部現場作業が滞るなどの影響で動きが緩やかになっている。ただ、求人自体が無くなっているわけではないため、冷静に見ていく必要があるようだ。

足元の採用活動でいえば、テレワーク対応・Web面接対応ができているところは、事業上必須のポジションから採用が進んでいる。採用成功している一部の企業では、Web面接を利用して採用のリードタイムが短くなり通常時よりスムーズに選考を進められている。一方、Web面接導入が進んでいない企業も多く、異業種企業と競合し採用できないケースもでてきている。

今後、省人化・省力化(生産性向上)、BIM(※)推進などをできる人材がより必要とされるようになるだろう。新型コロナウイルス禍で必要性が明らかになった、社内のIT化、ビジネスプロセスの最適化などに対応し

ていける人材も必要になる。また、物流・インフラ領域の求人は堅調だろう。

■求職者側の動き：元々働き方改革の対応の遅れなどが原因で転職を考える求職者が一定数いたが、新型コロナウイルス禍での会社の対応に違和感があり転職を考えるようになる求職者がでてきた。テレワーク制度はあってもPC等の機器の整備が追いついていないなど、対応の遅れがある企業は、選ばれにくくなっている。

また、30代の中堅層が今後のキャリアを考え相談に来るケースが増えている。より企業体質やビジョンを重視していく傾向にあるようだ。事業の安定性、社員への配慮、危機管理能力、柔軟さ…。今までよりも企業を見る目がシビアになっていく傾向にあり、優秀な人材を確保するためには企業側の変化対応力がより一層求められるようになるだろう。

※ BIM…Building Information Modelingの略。3次元の建物のデジタルモデルに、さまざまな情報を追加し設計から施工、維持管理までの工程で情報活用する新しいワークフロー。

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。

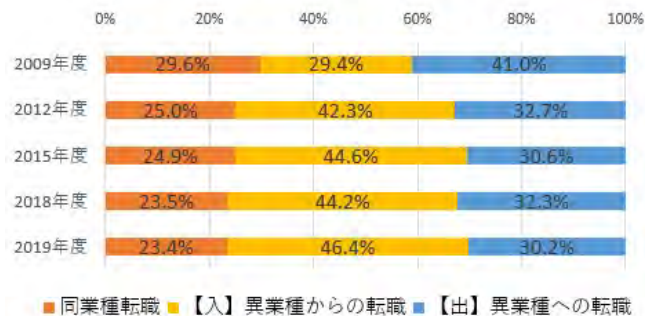


箕輪 真人

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 転職マーケット割合



建設・不動産業界転職決定数 推移

※09~13年の5年平均を1とする



出所：リクルートキャリア『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■ 銀行・証券

銀行は採用が活発。RM、デジタル、リスク対応など幅広い求人が出ている
証券は新領域への投資とコスト削減の動きから、IT、経理財務、監査求人が活発

(銀行) ■業界・企業側の動き：人員削減の報道も出ているが、DX推進に伴う採用見直しと大量採用時代の従業員の退職を踏まえた自然減が主要因であり、ビジネスモデルの変革、採用縮小した中間層の強化含め、全体的に総合職・即戦力採用は強化傾向。特に、ファイナンス(※)、デジタルマーケ、リスク監査、事業企画などが多く、攻めの分野であるDX推進の動きは変わらず活発だ。

5月以降大手でもWeb面接の導入が進み、最終面接までWebで完結する企業もでてきている。面接のWeb化は新卒採用で先行して行われていたが、中途採用でも浸透してきているようだ。

(銀行) ■求職者側の動き：企業が社員の出勤率を減らしていく動きのなかで、求職者の中には今まで転職活動がしづらかった方が、移動時間が無くなったことで面接などに使える時間が増え、活動率が上がっている傾向がある。またWeb面接が実施できるようになったことで、一部UIターンや地方企業への面接も可能になり、今までよりも選択肢が広がっている印象だ。

今後、支店数を絞る動きがある一方で、富裕層向け

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。



ビジネスを拡大していく傾向からプライベートバンカーの需要が高まる可能性があり、幅広い知識をつけながら専門性の高い経験を積めるポジションも人気になっていくかもしれない。

(証券) ■企業側・求職者の動き：企業の新型コロナウイルス禍の影響として、個人営業が対面でできなくなったことによりオンライン環境下での営業を始めとした、新しい形での収益確保が求められ始めている。中長期で採用が必要なポジションは引き続き採用しており、ITエンジニア、経理財務・監査の求人は活発だ。収束後には、ピンポイントにはなるものの、インベストメントバンキング部門やグローバルマーケット部門でもニーズが出てくる可能性は高い。

求職者側は、ネット証券の口座開設数が増えていることも相まって、マーケット知識を活かしネット証券の企画側への転職の動きがある。また法人営業経験者で、決済系のベンチャーの営業への転職の動きも見られる。

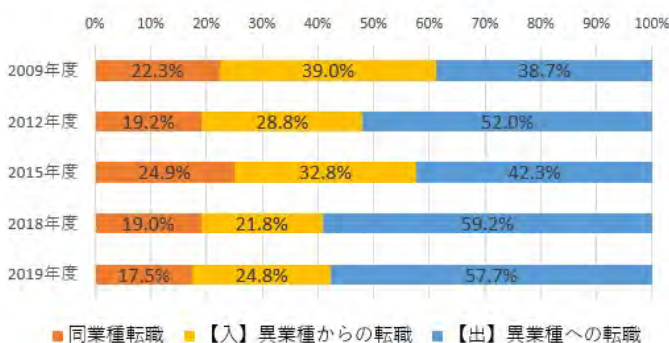
※ファイナンス…プロジェクトファイナンス、シンジケートローン、ストラクチャードファイナンスなど、単なる企業向け融資ではなく、事業が生み出すキャッシュフローや、商流に着目するなど、最先端のスキームやプロダクトを活用した資金調達方法。

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。



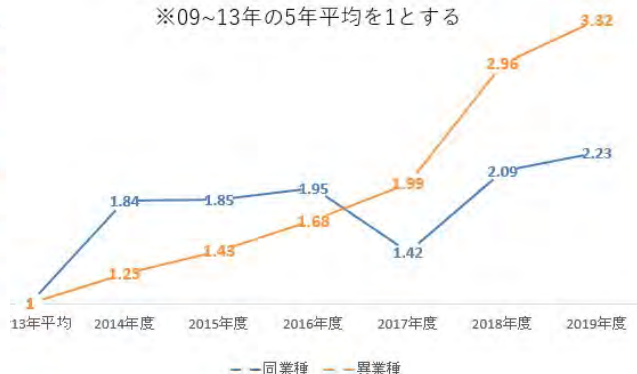
金融業界 転職マーケット割合



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。

銀行・証券業界 転職決定者数推移

※09~13年の5年平均を1とする



出所：リクルートキャリア『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

■生保・損保

デザイナーやWebディレクターの採用へシフトしている（生保）

Web面接への対応が進む企業と遅れる企業で採用のスタートに差がでている

（生保）■業界・企業側の動き：新型コロナウイルス禍で一時採用の様子見した企業もあったが、必要採用数は変化していないため、採用時期が後ろ倒しになる可能性が高い。監査・コンプライアンス系の求人は充足傾向だが、社内システム開発、代理店のシステムとUI/UX周りの求人は引き続き活発だ。ネット保険の伸長もあり、オンラインサービスへ力を入れる傾向は変わらない。また、健康増進型の保険の開発としてInsurance-Tech推進は加速していきだろう。このような動きから、デザイナーやWebディレクター採用も増えてきている。

ただ、Web面接の導入についてはまだほかの業界に比べて進んでおらず課題になっている傾向がある。

（生保）■求職者側の動き：今まで異業界から選ばれるのが難しい傾向があったが、飲食・販売経験のある求職者が安定性を求め応募する動きがでている。一部未経験でも営業職にチャレンジできるポジションもあり、Web面接も導入過程だ。生保では、リテンション対策として働きやすい環境整備に各社が力を入れている。

ることや、有事の際に実際に力になれるという自社の価値に改めて気づく方も多い。

（損保）■業界・企業側の動き：新型コロナウイルス禍でさらに支払い業務関連のニーズが高まっている。DXについても少しずつ進んでおり、異業界と組んでサービス開発をする動きがさらに活発になっている。自動車関連のサービスの再構築、その他の領域での新規事業開発など、次の投資領域を各社模索している。

（損保）■求職者側の動き：昨年度から、自然災害に関する損保の利用が増え、自社サービスが社会の役に立っている実感を得ている方が多い。

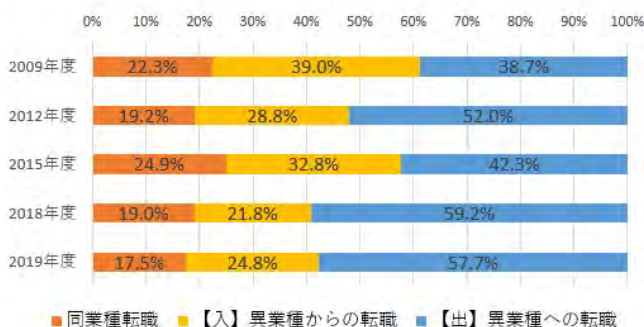
年度初めということもあり、まだ活動において大きな動きはないが、6月以降の動きに注視していきたい。

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。



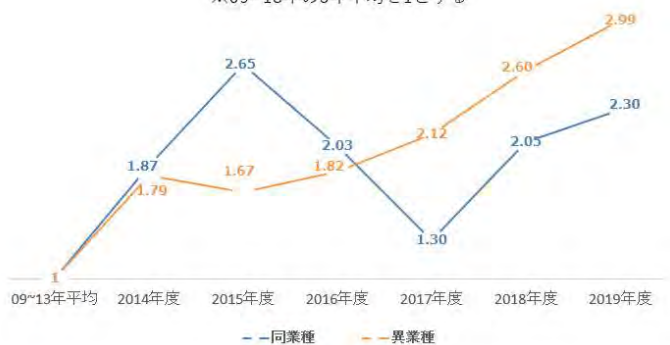
金融業界 転職マーケット割合



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。

生損保業界転職決定者数 推移

※09~13年の5年平均を1とする



出所：リクルートキャリア『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 採用は比較的活発。アフターコロナへの対応を見据える

(消費財) 採用計画や求人数などは他業界と比べて新型コロナウイルス禍の影響を相対的にあまり受けていない企業が多い。一部の企業は自粛生活のなかでの需要が伸び業績も好調だ。募集職種についても引き続きITエンジニア・新規事業関連職種に力を入れている。ただ、一部の企業では国際的なイベントが延期になった影響で、一部収益見通しを立て直す動きはある。同様に百貨店の営業自粛の影響を受ける企業もあるが、慢性的な人材不足を抱えている企業では採用を継続している。

(総合商社) 例年、10月入社総合職採用があるが、今年度も変わらず実施されている。面接が夏頃になるため具体的な手法はどうか分からないが、社会状況を踏まえて対応していこう。今のところ、各社業績も順調な傾向で、採用数を絞ることは考えにくい。

各社アフターコロナを見据え、DX推進を加速する傾向にあり、その分野専門の子会社設立などの動きも活発だ。IT部門でも社内向けの業務改善に積極的であり、採用も進む可能性がある。

■人材・教育

教育分野はオンラインに注力。公教育のIT化の流れもあり新たなビジネスチャンスも

(人材) IT・医療関連の求人は活発であり、対峙するIT・医療業界の顧客は好調だ。この分野は慢性的な人材不足であるため、新型コロナウイルス禍でも需要は落ちないだろう。一方、人材派遣事業では、移動の制限や各社の一時的な出社停止などの影響を受けており、この影響がどこまで続くかは不透明な状況だ。

(教育) オンライン通信教育サービスが伸びている。新しいシステム投資も活発だ。業界としては、集団模試や通学型の塾に影響はある。一方で、新型コロナウイルス禍で公教育の場でもIT化していく動きもあり、新たなビジネスチャンスが生まれている。

■外食・店舗型サービス

影響は大きいですが、オンラインサービスや中食、スーパーなどは好調 同業態でも企業ごとに状況は異なる

(外食) 新型コロナウイルス禍の影響を受け、多くの企業は厳しい状況である。一部デリバリーやテイクアウトでの売上が伸びている企業はあるが、全体的には実店舗の売上を賄うほどでないケースが多い。緊急事態宣言の解除を受けて、徐々に回復していく可能性はあるが、どれだけの影響が残るかは分からない。

業界内では、企業間での人材派遣の動きもあり、この状況のなかでも新しい雇用・人材の動きがでてきている。細かく見ていけば、ドライブスルーや宅配で利益が上がっている企業もあり企業ごとに状況が違うのが実情だ。

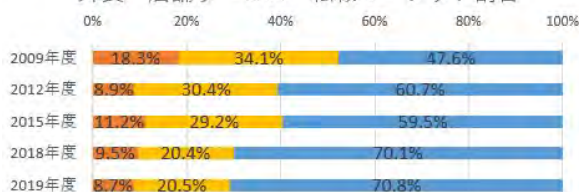
(店舗) スーパーは生鮮食品を中心に売上は好調であるが、店舗の大きさと売上構成比によって状況は企業ごとにさまざまである。中食ニーズの高まりから、総菜関係の工場製造ラインや品質管理などの求人はニーズが高まっている。

百貨店は、業界で拡大している店舗の不動産賃貸収入は一定の売上は維持しているものの、全体としては売上も減少傾向であり、緊急事態宣言が解除になり今後どうなるか注視が必要だ。

各社オンラインでの販売もしているが、今後どのような手が打たれるかはまだ分からない。IT投資についても企業ごとの状況により差がでてきている。

コンビニの省人化の動きは引き続き見られ、省人化のためのシステム構築などの求人は今後も採用は今後も続くだろう。

外食・店舗サービス 転職マーケット割合



■ 同業種転職 ■ 【入】異業種からの転職 ■ 【出】異業種への転職

出所：リクルートキャリア『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

下山翔吾

コンシューマー領域の中堅～大手企業を担当する営業組織のマネージャー。人材、サービス、小売、広告、等幅広く担当。



黒田 京子

コンシューマー領域、EMC、建設不動産領域など幅広い領域の法人営業を経験。現在はコンシューマー領域のマネージャー。



石田 尚人

コンシューマー領域の大手企業を担当する営業組織のマネージャー。現在は小売流通、食品消費財、アパレル、広告代理店等を担当。



■ベンチャー領域

重要テーマは「遠隔」へ

アバター・ロボット・ドローンなど、遠隔でも「実現したいこと」ができる技術に注目

■企業側の採用の動き

採用計画の見通しを立てるのが難しい状況になっているのは事実であり、企業もどのポジションから採用を進めていくか検討しながら活動をしていることが多い。事業のピボットも早くなり、それに伴い人員計画も柔軟に変えていく必要があるため採用の難易度は上がっている。この不確実な社会のなかで、事業の変化に対応しつつ、経営と採用・人事施策をつなげて実行できるCHROやHRBPの役割を担える人材が求められている。どの企業でも、CxOを求める動きは強いが、「役割を担うのが可能な人材」と「自社を志望する人材」の重なりを見つけることに苦戦している状況だ。

■ベンチャー領域の特徴的な分野

新型コロナウイルス禍により、今後も外出の制限など、新しい生活様式への対応は続くだろう。この社会の変化のなかで、ベンチャー領域では「遠隔」で何かを実現する技術に改めて注目が集まっている。

例えば、新型コロナウイルス禍以前は、「アバター技術」「遠隔ロボット技術」についての必要性は切迫していなかったが、ここにきてVCの関心も高まり、転職を考える求職者側も注目している。今まではこういった技術は何らかの制約がある人に向けてのサービスとされてきたが、現在ではより多くの人を使う可能性のあるサービスになってきている。特に注目がされている3領域について解説していく。

・医療

オンライン診療のニーズが急激に高まっており、今までのオンライン診療よりもより高度な診察ができるような技術開発が進んでいる。例えば、疾患につながる「音」を記録し診断に活かすような取り組みも生ま



出所：リクルートキャリア『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

れている。元々は、災害時の医療提供に課題があるとして研究されていた分野で市場規模は小さいと思われていたが、現在ではより多くの人に求められるようになり、VCも興味を示している。ITエンジニア・データサイエンティスト、音響メーカー出身者などを採用する動きがある。

・ドローン

配送業務でのニーズが高まっている。この技術も元々災害時のために開発が進められていたが、この状況下でニーズが高まっている。現在は民間物流に組み込めないか、検討されている。ハード面の採用もあるが、自律飛行開発、画像認識・処理開発など、採用ニーズが高い。今後の市場としても広がる可能性が高いため、注目したい。

・物流

ファクトリーオートメーション関連の技術に注目が集まっている。元々は労働人口の減少のなかで省人化が図られていたが、昨今の状況もあり、限られた人員のなかでも稼働できる状況を構築するために、待たなしの対応になっている。求職者からの興味も高まっている印象だ。

■求職者側の動き

中長期の視点で様子を見ながら転職活動をしていきたいという方は多い。業界や企業の状況変化も早いいため、情報を集めながら活動する方が多い。企業側も採用を慎重にしていく動きはあるが、今採用している企業は、それだけ企業体力があるか事業計画に必要なポジションであることが多く、チャレンジしたい求職者には良い求人を見つけやすい状況かもしれない。

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し、大手から中小企業まで幅広く担当。13年より、東海エリアの責任者として事業を推進。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。



より本質的で明確な出会いの実現へ

「4P」の明確化で、求職者・求人企業の相互の魅力訴求

新型コロナウイルス禍の現在も、収束した後においても、高まる求職者の「ライフフィット志向」や「終身成長機会」にどう向き合うかが、企業が優秀な人材を獲得するためのカギになります。

企業は「4P」の魅力要因の明確な訴求が求められる

社会心理学によると、人が協働体(組織)に参加する際の魅力要因は、下図の4つに分解されます。「今なぜ、人材を募集するのか?」「どんなありたい未来を描いているのか?」「スキルを磨くためのどんな成長機会があるのか?」「どんな人間関係・風土があるのか?」「自分に合ったライフスタイルにどこまで寄り添ってもらえるか?」そうした求職者の疑問や不安に、企業は粒度高く・具体的に訴求することが、優秀な人材を惹きつけるカギとなります。

<企業が意識すべき組織参加への魅力要因>

Purpose (目標の魅力)	企業理念・ビジョンの明快さ、 戦略・目標の将来性
Profession (活動の魅力)	事業・商品の特徴、仕事・ ミッションの醍醐味
People (人員の魅力)	風土・慣行の親和性、人材・ 人間関係の豊かさ
Privilege (特権の魅力)	施設・職場環境の利便性、 制度・待遇の充実度

求職者自身も「4P」を明確にすることが求められる

同時に、求職者自身も、採用企業から下図の4Pの魅力要因を求められます。「今なぜ、転職活動をするのか?」「どんなありたい未来を描いているのか?」「スキルを磨くためのどんな成長機会を求めているのか?」「どんな人間関係・風土だと活躍できるのか?」「譲れないライフスタイルは何か?」。こうした求人企業からの問いに、求職者は粒度高く・具体的に「語る」(才能発揮のために譲れない条件はしっかりと要望する)ことが、望む企業を惹きつけるカギとなります。

<求職者が意識すべき自身の魅力要因>

Purpose (目標の魅力)	職業理念・ビジョンの明快さ、 将来のキャリア・目標
Profession (活動の魅力)	スキル・スタンスの特徴、 仕事・ミッションへの貢献力
People (人員の魅力)	風土・慣行の親和性、人材・ 人間関係への影響力
Privilege (特権の魅力)	施設・職場環境の適応性、 制度・待遇の適合度

新型コロナウイルス禍の現在も、また収束後においても、不確実で不安定な経済環境・雇用環境が続いていくと思われます。そうしたなかで、企業と個人の双方が、相互成長する未来に向かって、いかに互いの目的や持ち味の魅力を明確に語り合い、向き合えるかが問われています。

曖昧な出会いから、明確な出会いへ。Web面接が加速するこれからこそ、本質的で明確な出会いが望まれます。



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。近著『働く喜び未来のかたち』(言視舎)。