

2021年 転職市場の展望

2020
12

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

発行：2020年12月23日

新型コロナウイルス禍でも続く、構造的な人材不足。深化する採用戦略とWeb面接。個人のキャリア観にも大きな変化。柔軟な働き方の提供、企業に宿題。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、日本が先送りしてきた課題を一気に顕在化させたと同時に、これまで試せなかった新たなHRM施策を急速に実行させている。6月以降の動きはどうなっていたのか？2021年はどうなっていくのか？各業界ごとに解説する。

コロナ禍でも続く、構造的な人材不足

全国企業短観(12月時点)からは、コロナ禍で業況判断DI・雇用人員判断DI共に低下を見せる中、雇用人員判断DIは、依然リーマン・ショック前のピーク水準にあることが見えている。リクルートエージェントの利用企業2,013社に聞いた6月時点の採用活動調査では、緊急事態宣言後も依然継続・一度停止したが再開した企業の合計が約8割。コロナ禍でも戦略的人材採用は止められない。その実態が明らかになっている。

2021年は、事業戦略別で採用戦略の細分化が顕著に

企業の採用動向については、「事業戦略別の採用」がキーワード。企業の競争優位を築くまでの期間が長く、組織単位で成果を出す事業領域【Organization Longパターン】の採用(ポテンシャル重視の第二新卒採用など)は、採用量が減少もしくは採用基準が厳しくなる傾向がある。一方、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】、中長期の事業変革を担う【Talent Longパターン】の採用はコロ

ナ禍も継続もしくは拡大。事業戦略別での守りと攻めの採用戦略の併存こそ、コロナ禍の転職市場の実相である。「〇〇業は買い手市場」と粗い粒度で語る言説は、実態を見誤ることになるだろう。

全産業で採用が加速する【Talent Shortパターン】の事業領域も多様で、デジタル庁で話題になったGovテック、ヘルステック、SaaS、セキュリティ、半導体、脱炭素対応…等、ウィズコロナ時代の事業変革を担う人材の争奪戦は、より激しくなっていくだろう。

「Web面接」は、企業・個人双方にメリット

「Web面接」体制の有無が、採用競争力に直結

安全配慮から強制的にはじまったWeb面接だが、「面接日程調整」「選考リードタイム短縮」「現場担当者の移動省力化」「リラックスした対話」「遠方でも面接可能」など、企業・個人双方の効用が見えてきた。実際、Web面接で採用計画数を上回る企業や、配属までWebで完結し、入社後の早期活躍(オンボーディング)に繋がる例も出ている。今後、Web面接体制の有無が、採用競争力に直結する時代になるだろう。

変容する個人のキャリア観

柔軟な働き方を求め、キャリアを深く考える傾向に

コロナ禍で将来のキャリアについて見つめ直した方は、転職検討中・活動中の方の中で58.8%に上った(8月7日～10日調査)。「仕事選びで重視する項目」では、「給与」「テレワーク」「副業」が大きく上昇。「働く場所、時間、仕事の自由裁量度を高く持ちながら、生産性高く稼ぎたい」。そこには、「自分の働き方・キャリアは、自分でデザインしたい」といった深層心理が見えてくる。今後、テレワーク環境が浸透していく中で、キャリアオーナーシップ・働き方の裁量権を希求する働く個人は増えていくだろう。そうした一人一人の自律と貢献をどう引き出すか。これまでの採用とは異なる視点が、企業には求められる。



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



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①

全体としては、採用活動は活発。引き続きDX、5G、セキュリティがキーワード。今後のIT人材不足に向けて中長期で人材を採用し育成していくことが求められる。

■業界・企業側の動き：上半期は新型コロナウイルス禍の影響もあったが、求人全体としては8月～9月あたりから回復が顕著になっており、採用は活発である。また特徴的だったのは、行政のIT導入や業務改革、またマイナポイントに代表されるような取り組みを進める流れから官公庁案件が増えてきており、求人にも表れている。

引き続き、DX関連、通信では5G関連、テレワーク・オンラインサービス増加に伴うインフラ系のエンジニア需要が高い。またITセキュリティ・リスクに関する知見は2021年も引き続き求められるだろう。セキュリティについては、今までは通信のハッキングに対応するものだったが、これからはアプリケーション設計の段階から脆弱性がないか、本人認証など強固に守られる設計になっているか、といったことを考えられる人材が求められるようになるだろう。

未経験求人については、足元では徐々に回復しており、2019年度の水準までは戻っていないものの、構造的な人材不足が解消されない限り需要はなくなるまいだろう。大手のSIer、独立系SIer、通信、ITコンサル、引き続き幅広く募集はしている。

新型コロナウイルス禍で急速に広まったWeb面接については、対面への揺り戻しはほとんど起きていない。各社フルリモートでの採用ができるようになってきており、一部求職者の要望に合わせ、対面を取り入れるというスタンスをとる企業が多い。どちらかという、入社後にリモートで入社後活躍(オンボーディング)させていくこ

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。



とに課題は移行している。

リモート環境になったことで、PMに求められる能力も少しずつ変化が出るかもしれない。一部の企業では「オンラインでもしっかりとコミュニケーションを取り、進捗管理ができる」ことを重視している。また、新しいビジネスを作っていくためにさまざまなステークホルダーと協働し、場合によってアライアンスを組む動きも求められるようになってきている。

また業界として今後大きな課題になりそうなのは「育成」である。2025年の崖までにどれだけのIT人材を増やせるのか。ここから3～5年後を見据えて未経験者の育成に取り組み始めた企業もある。中途採用では採用が困難なデータサイエンティストを社内育成する企業も数は少ないが出てきている。この動き出しができていないかできていないかで将来の事業運営に差がつきそうだ。

【Point】

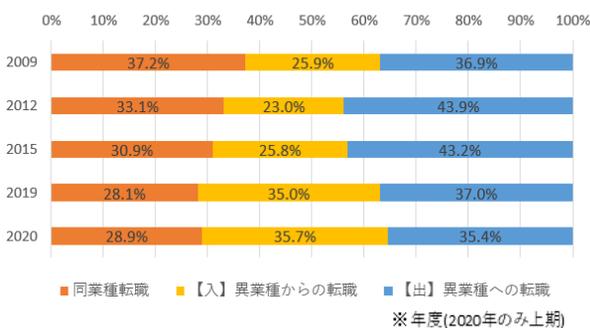
- 新型コロナウイルス禍の求人影響は下期に回復基調に
- 2021年も引き合いが強いのは、DX関連職種、5G案件関連、ITセキュリティ・リスク関連
- 業務システムもアジャイル開発に移行し始め、IT領域でもスクラムマスターが重宝され始めている
- 未経験求人も底堅く募集がある
- エンジニアの育成は業界全体としても急務であり、中長期で今育成に取り組めているので将来差がつくだろう

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

■IT・通信②

在宅勤務による面接のしやすさが浸透している。社内SE志向の求職者の志向にも変化。今後学び続けられるかどうか、キャリア形成においてはより一層重要になるだろう。

■求職者側の動き：本格的に在宅勤務が主流になってきており、引き続き面接に参加しやすくなったという声がある。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も引き続き高く、応募社数が増加傾向にある。

今までは腰を落ち着けてゆったりと働いていきたいという意向の求職者に人気だった事業会社の社内SEポジションだが、求められることに変化があり、応募者の志向も変わってきている。具体的には、社内SEに求められることが「社内システムの安定稼働」から「新しい業務効率化案やサービスを提案すること」へ変わってきており、自社内で新しいことに挑戦していきたい方や、どちらかというに変化に前向きな方がフィットするようになってきている。

一方で、40代後半～50代の社内SE経験の方が転職活動を始める動きがある。1社でのご経験が長い方が多く、しっかりと資格を取るなど学び続けているか、技術を磨いているかが重要になっており、社外でも通用する力があることをアピールする必要がある。

また、一部大手企業では、優秀な人材は社内でIT人材

として育てていくという動きがあり、それだけ優秀な人材を採用するためには魅力的な環境・条件・理念などを今以上に訴求していく必要があり、採用の難易度が上がっていくだろう。

企業側の動きに連動し、2021年に向けてさらに複数の企業を経験している求職者が一定求められていこう。それに伴い、求職者側も今後、より社歴に関係なく選択肢は広がっていくと考えられる。背景にはDXを推進していく中で1業種に留まらない知識が求められたり、大手企業とベンチャー企業の知見を両方持っていることで双方を橋渡しするポジションを求められたりするためだ。複数の企業でしっかりと経験を積んでいる方にとってはチャンスと言える。

事業会社もIT分野を内製化していく流れにおいては、全体的にはエンジニアの需要は今後も高いと考えられるが、技術のコモディティ化のスピードは速くなってきており、学び続けられているかどうか、今後非常に大事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。



■コンサルティング

少しずつ案件は回復し、徐々に採用ニーズも戻っていく傾向。

金融、通信、セキュリティなどはニーズも強く分野によって採用意欲に濃淡がある。

■業界・企業側の動き：新型コロナウイルス禍の影響を受けて、コンサルティング案件が鈍化する傾向にあったが、一部の企業では案件や採用の動きは回復傾向にある。まだ多くはないものの、徐々に未経験採用を再開する流れもある。

比較的採用が活発な部門でいくと、銀行保険を中心とした金融(2025年の崖が迫っているため)、通信(5G、テレワークによる通信増加、セキュリティ需要)、官公庁(行政のIT導入、DXニーズ)、ライフサイエンス(オンライン診療、ワクチン製造)、エネルギー(4つのDへの対応※1)、ESG対応※2)、建設(設計や施工管理のDX)分野がある。金融や通信案件は5月～9月の早くから案件は戻ってきていた。ソリューションでは、SCM、ファイナンス、SAP、Microsoft Dynamics、Azureなどの基幹パッケージのニーズが強い。

特に特徴的なのは、官公庁関連の案件と採用の動きだ。中には、一旦採用は休止したにも関わらず官公庁案件に関わる採用だけは残した企業もある。官公庁の案件は、入札などもあり獲得が難しく、案件が取れたとしても業務理解が重要なため経験者は非常に重宝される。また、業務改善の案件も無くならず募集は続いており、BPO/BPRのポジションで製造業関連の案件の引き合いは強い。同様に、ITガバナンスやセキュリティ案件は、在宅勤務の浸透を背景に引き合いが強い。

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ジャーを務める。



コンサルタントの働き方もほぼ在宅勤務になり、社内のミーティングに留まらず社外アポイントもリモートが基本になり、オンラインコミュニケーションでもしっかりと顧客の心を掴み案件を進めることができる方が求められるようになってきている。

企業は総じて、ITの経験のある方を求める傾向が強い。コロナ禍以前から需要は高かったものの、人々の仕事や暮らしにオンラインが溶け込んでいくことで、課題や新しいサービスの需要が高まり、さらにITの知見が求められるようになってきている。

2021年には、新規ビジネスの創出や、販促の領域でのカスタマーエクスペリエンスを進化させていくような案件も増えていくだろう。

■求職者側の動き：コンサルティングファーム経験者の登録も増えてきており、背景には新型コロナウイルス禍の影響を受け担当していた案件が変わってしまったり進められなくなったという事情がある。2021年には、コンサルティング案件が戻ってくる兆しもあり、少しずつ活発になってくると考えられる。

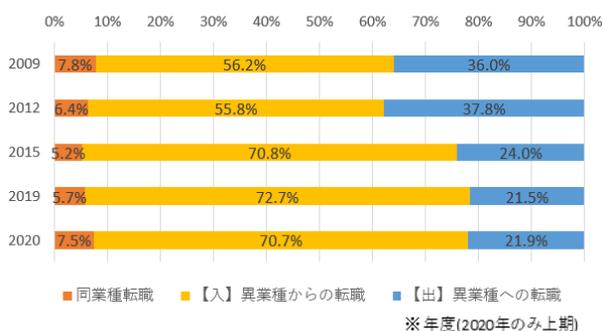
(※1) 4つのD：
Decarbonization (低炭素化)、Decentralization (分散化)、Deregulation (規制緩和)、Digitalization (デジタル化)
(※2) ESG：
環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) の頭文字をとったもの。

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 転職決定者数推移

※09~13年の5年平均を1とする



■インターネット

求人者の回復は早く、採用活動は活発。Web面接完結するのがスタンダードに。求職者はより時流にあったサービス、自分がやりたいことを重視する傾向に。

■業界・企業側の動き：新型コロナウイルス禍の前の水準に近いところまで求人は回復してきている。

SaaS系の企業や事業では、去年程ポテンシャルでの営業採用が多いわけではないが、サービスを横断した提案ができる方が求められるため、中長期での提案や社内の意思統一を丁寧にしていけるような、人材や素材の営業経験者などにチャンスが広がっている。またカスタマーサクセスの求人も出てきており、しっかりとお客様に対してサービスを使いこなしていただくところに各社こだわらようになってきている。

Webマーケティングの領域は、コロナ禍でオンラインサービス利用が増える中ネット広告の需要が高まり、非常に活況だ。採用では、単純な広告営業を求めるといよりは、しっかりと分析や効果測定をし、お客様のIT環境まで見れるようなコンサルティング営業が求められるようになってきている。

採用活動においては、Web完結の企業が大体8割くらいで、Web面接はかなり浸透している。インターネット業界では対面への揺り戻しはなさそうである。

2021年に向けては、新規事業の立ち上げがさらに増えていくだろう。足元ではマーケターや事業開発の求人も増えてきている。自社ツールを使ってもらうようにする営業ではなく、お客様が考え付かなかったようなサービスを生み出していく人材が求められるだろう。また、従業員規模100名以下のスタートアップでの採用も加速するだろう。管理部門のトップや、営業リー

ダー、マーケティング責任者から、拡販のメンバークラスまで求人は出てくる可能性が高い。コロナ禍前はBtoBサービスが多かったが、BtoC、DtoCサービスが増加傾向にある。環境変化が激しいため、変化対応力を求められ、1社経験だったとしても複数部署を経験していたり、複数の企業を経験している方を採用したいと考える企業も増えてきた。この傾向は2021年も続くだろう。

■求職者側の動き：上半期までは様子見をする求職者も多かったが、ウィズコロナを前提に転職活動をする方がほとんどになってきている。自社のサービスがマーケットの時流に乗れず、チャンスを掴めていないことに不安を覚え転職を考える方も少なくない。DX周りの動向では、DXの経験を積める企業への転職、またコンサルなどでのDX経験者が事業会社へ転職する動きがある。大手経験者で、事業フェーズを変え立ち上げから携わりたいとベンチャーを選ぶ方も多い。また、未経験が多かったカスタマーサクセスポジションも経験者が増えており、数年後を見据えて新しいサービスや新しい職務領域に携わるために動く傾向がある。

また、どんな職種であれ、総じて自分のキャリアを考え直して転職活動を始める方が多くなっている。コロナ禍を機に、自分のやりたいこと、実現したいことに立ち返り、目先のことでなく、時流を読み中長期でキャリアを考える方が増えている。

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。

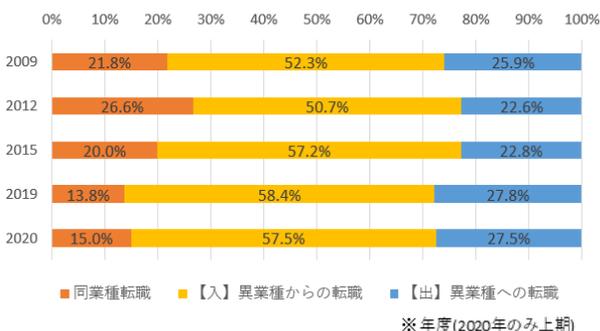


山口 真司

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。

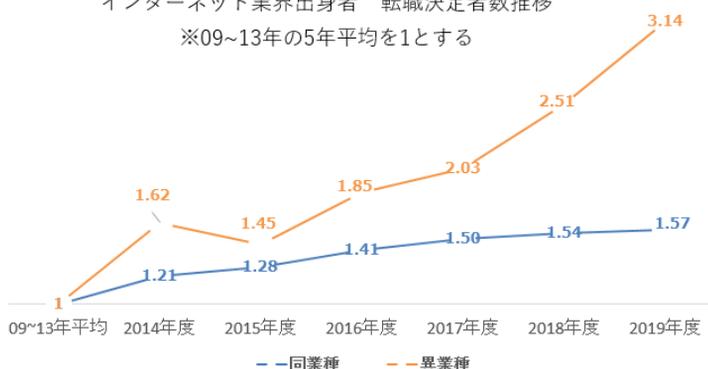


インターネット業界 転職マーケット割合



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



自動車

ITエンジニアのニーズは依然として高く、争奪戦の様相は変わらない。
Web面接はほぼ全ての企業で導入された。

■業界・企業側の動き：新型コロナウイルス禍の影響は、企業によってかなり異なった。採用活動の戻りが早い企業では、6月頃から採用再開し求人も戻っており、9月～10月頃には大体の企業で生産が戻ってきたことで採用を再開していた。もちろん、水準としては昨年よりも低下しているが、国内市場だけでなくグローバルで売り上げを上げていくことに成功した企業では、2021年にかけてゆるやかに求人も回復していくだろう。

MaaSやCASEに関する案件は落ち着いてきており、コネクテッド、自動運転関連で求人が若干出てきている。通常の開発のポジションは、現在優先順位は高くない。

需要が高いポジションとしては、変わらずDX関連のポジションだ。ITエンジニアは引き続き争奪戦になっている。また、モビリティ関連領域では、事業開発のポジションや、ベンチャーとのアライアンスを推進する職種もあり、エンジニアだけでない求人もある。ただ、この分野は採用競争も強く、事業会社と熾烈な人材獲得競争を繰り広げている。

上期はWeb面接に対応できていた企業は一部だったが、今ではほぼ全てWeb面接で完結している。求職者側も、企業に対するイメージがつきやすいからか、Webコミュニケーションだけでも意思決定はできてい

る。

今後、2021年は、2019年度水準まで求人が戻るとは考えづらいが、採用自体は事業変革の必然性から止まらないだろう。足元では徐々に、企業が求めるスキルや経験のレベルが上がってきており、人柄や社風に合うかどうかもより重視するようになっている。

■求職者側の動き：今まで生産ラインのコンサルティングやSCMコンサル、製造の知見を生かした業務改革、BPO/BPRコンサルティングポジションなどへ転職する方も多かったが、コンサルティング業界への転職は少々落ち着いてきている。また、若手・中堅はこの状況下ではあまり活動はしていない傾向にある。

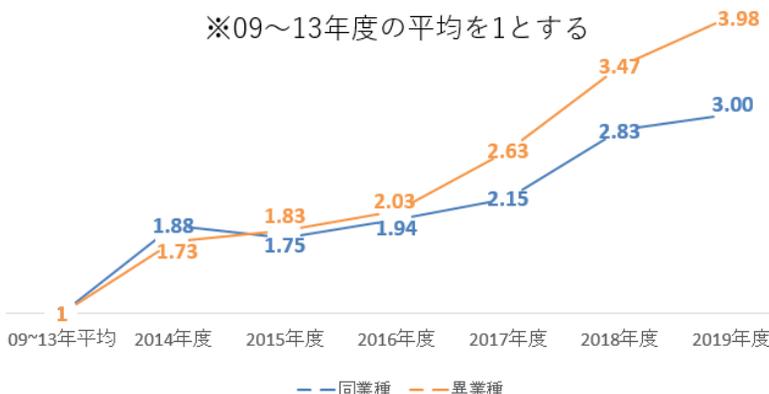
40代以降で転職を考える方々は、一部、開発スキルを生かしてベンチャーに行く場合がある。自動車の海外進出や、何かしら困難な局面を越えた経験のある方々であり、ハードの開発技術を持ち、安全意識も高く品質へのこだわりも強い人が多い。プロジェクトマネジメント経験を評価され、地方の工場長への採用もあるが、自分でも手を動かせることが必要だ。技術者派遣の企業では、60歳以降の本来は定年の年齢になっても給与が下がるわけではないため、生涯エンジニアでいたい方などが選ぶ傾向にある。

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

引き続き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の動きは継続。若手技術者が半導体・電子部品業界へ転職する動きも。

■業界・企業側の動き：引き続きハードからソフトへシフトしていく動きは継続している。新型コロナウイルス禍の影響で求人は一時停滞したものの、7月後半から少しずつ戻ってきている。決算で今後の事業の見通しがついてきたことで、黒字事業から採用を再開している。中でも、電気などインフラに関わる求人は堅調に採用が進んでいる。ただ、一部の企業では米中貿易摩擦の影響から一時的に採用が止まっているケースも見受けられる。

需要が高いのは引き続きAIやデータサイエンス、クラウド領域の求人だ。ものづくりの利点を生かし、ハード製品からとれるデータを使い事業にしていける流れもある。企業によっては、異業種の企業とアライアンスを組み、活用データの範囲を広げている。こうした先進テーマに関わる求人は、底堅く採用活動をしている。ただ、そもそも候補者も少なく、採用競合も非常に強いため、各社採用には非常に苦戦している。

PC関連機器は上期ほどではないが継続して需要はある。ゲーム機、PCゲーム関連は活発で、全体的にゲーム事業は伸びている。半導体関連も好調だ。

また、最近ではジョブ型雇用について企業の関心が高い。これは、コロナ禍はあまり関係なく、元々ハードからソフトへの事業変化がある中で、内部労働市場と外部労働市場のギャップを埋めるために考えられて

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。



いるケースが多い。

2021年以降は、さらにIT人材の採用は加速するだろう。新型コロナウイルスの影響はこれからも読めない部分はあるが、大きな流れとして、ソフトウェア関連の比重は増えていくだろう。そのため社内にはいない人材をいち早く獲得できるか否かが今後の明暗を分けるのではないだろうか。そのためには今まで以上に求職者に寄り添い、必要な情報は開示し丁寧に訴求していくことが求められる。

■求職者側の動き：7月くらいから徐々に求職者も転職活動を再開する方が増えており、大体お盆明けくらいから例年通り活動ができている。コロナ禍で家にいる時間も増え、将来への不安から自分を見つめ直す方が増え転職活動に至るケースも多い。

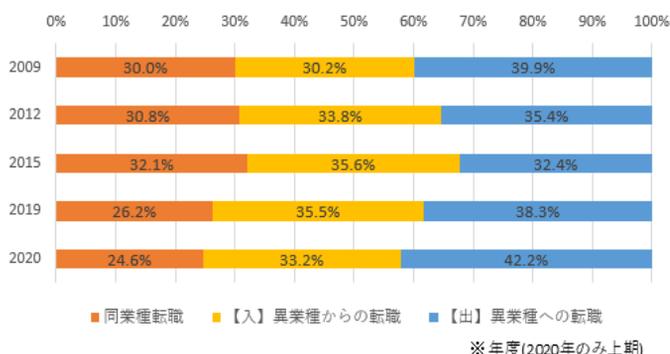
ただ、技術者の多くはまだ慎重なケースも多い。一部の技術者は、半導体業界が比較的好調なため、転職していく。半導体業界は若手からも選ばれるようになってきた。特に東海地方では、若手の求職者が増えており、半導体業界への転職が目立った。また電子部品メーカーから通信関係への転職も増えている。この傾向は来年も一定続くと考えられる。

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

■環境・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。
技術者のビジネス職への挑戦が歓迎される機運が高まる。

■業界・企業側の動き：再生可能エネルギー関連の求人が活発になっている。新型コロナウイルス禍で採用活動がオンラインになり、Web面接が普及したことで、地方在住者や海外の駐在者も転職活動がしやすくなっており、その動きも後押ししている。風力やバイオマス発電のプラント建設の求人も出てきている。海外での経験者などがターゲットとなっており、今後も動きがありそうだ。また、電力・ガス・石油会社では、新規事業創出やベンチャーとの協創が活発になっており、新たな事業の軸を創出しようとしている。

2021年に向けては、菅首相やアメリカ新大統領の方針からさまざまな脱炭素関連の求人が増えていくだろう。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・電動化なども含めて幅広く動きがありそうだ。また、ESG(※)関連も取り組む企業が増えており、引き続きニーズは高まるだろう。企業としてどの領域に取り組むのか技術の見極めをするポジションも募集があり、博士レベルの高度な技術の専門性を求める求人も出てきている。技術者の方で、研究ではなくビジネスをやっていきたいと考えている方には今はチャンス時期だ。

エネルギー領域でのDX関連の取り組みも活発で引き続きIT人材は引き合いが強い。新規事業の立ち上げでは、ゲーム会社から転職した方もおり、異業種からの

人材を求める動きは強い。エネルギー業界にはないビジネスの知見を求めている。DXの後にはSX(Sustainable transformation)とも言われており、そこでも引き続きIT人材のニーズは高いと考えている。

また、今後求人が出てくると考えられるのは、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の対応に関する求人だ。一部コンサルや事業会社ではニーズが出てきており、IRや経営企画のポジションが2021年は増えていくと考えられる。

■求職者側の動き：元々、エネルギー関連に携わる方は海外にいる方が多く、今までは距離的な問題や忙しさで転職活動ができなかった方でも1次面接がWebになったことで動きやすくなっているのが特徴だ。また、新型コロナウイルス禍の影響で、海外から帰国せねばならず、今後海外に行ける確率が高いポジションを探す方が増えている。

また、化石燃料に関わっていた人材が再生可能エネルギーや電動化の領域を目指す動きにも注目したい。火力発電の経験が、バイオマス発電に生かせるなど、改めて自身のスキルを棚卸し今後のキャリアを考えていくことが必要だろう。

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。



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

■化学

半導体、ヘルスケア関連の求人の戻りが早く、全体的には年明けには復調するだろう。環境への配慮も重要テーマ。新規事業関連求人も増加するだろう。

■業界・企業側の動き：半導体、ヘルスケア関連の求人は回復が早く、自動車関連の求人も11月頃から始め、今後化学の求人は年明けから活発になってくる可能性がある。新型コロナウイルス禍の影響による採用計画修正はほとんどないが、採用専任の担当がいない企業も多く課題はある。

半導体、バイオ、ヘルスケア領域では機能性食品や、医薬品の検査装置、医薬品の受託生産(CDMO)などの案件が従来からあったが、今はいかにその分野で売り上げを作っていくかが重要視されてきている。企業が求めているのは製薬領域や半導体領域の方ではあるが、異業種転職をするには心理的にハードルが高いと感じる方が比較的多く、採用には苦戦する傾向だ。

また、同じ業界でも採用が活発な企業とそうでない企業には差が出始めている。企業が今後も生き残っていくためには、多角的な事業運営が必要だということには各社認識しており、新領域での採用にチャレンジするものの、ターゲットを動かす訴求やそもそも採用担当が専任でないなどさまざまな課題があり、苦戦している印象だ。

2021年に向けては、環境を意識した求人がさらに増えていくと考えられる。鉄鋼業界でも、CO2を出さないような製造プロセスの開発など、企業の利益状況に関わらず関心が高い。DX関連の求人も出てきてはい

るが、これから活発になるというフェーズだ。その他MI(マテリアルインフォマティクス)の技術への投資から、データを使って研究を加速させる動きがあり、技術者の社内育成に力を入れる企業もある。とはいえ、社内の業務改善に近いDX関連が多く、新規事業はまだまだこれからのようだ。一部、VCとの協働部署やアライアンス関連の求人も出てきている。

今後、企業はより異業種からの採用に力を入れなくてはいけなくなるだろう。そのために必要な人事制度改革(報酬制度改定や地域限定職など)は、動き出しが早いほど他社に差をつけられる。他の業界の方が進んでいるところも多いため、いち早くその課題を捉え動き出せるかどうか重要になってくるだろう。

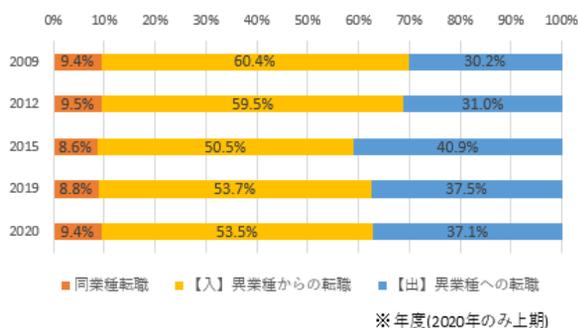
■求職者側の動き：Web面接になり活動がしやすくなったのは他業界と同様だ。また、コロナ禍で将来について考える時間が増え、自社の将来性や事業について考え転職を検討される方も増えてきている。そういった方は、より事業の安定性(事業の多角化等)を求めている。また、以前はテレワークなどは少ない業界だったが、テレワークができるようになり、週数回の出社であれば現住所から遠くても良い、という方や移住という選択肢も考える方が出始め、勤務地の選択肢も広がっている。

足立 絵美

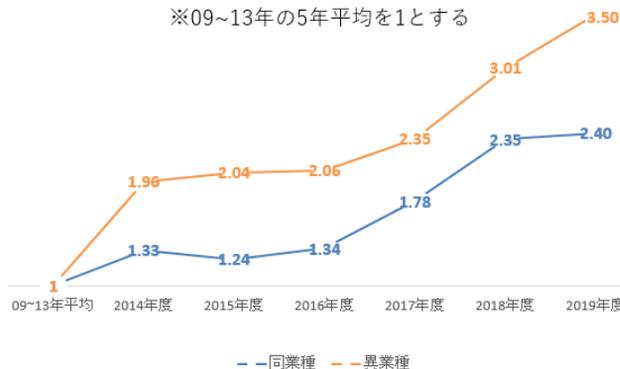
大学では化学を専攻し、リチウムイオン蓄電池の研究。リクルートキャリア入社後は、大手製造業(化学・自動車・技術者派遣)を中心に法人営業を担当した後、化学のハイキャリアのエンジニアを中心に転職活動を支援。



化学業界 転職マーケット割合



化学業界 転職決定数推移
※09~13年の5年平均を1とする



■医療・医薬・バイオ

新型コロナウイルス禍の影響は落ち着き、各社採用計画は順調な傾向。
デジタル分野・データ活用分野・バイオ領域は引き続き採用は活発。

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、デジタル系の引き合いが強く、国内の生産管理・工場関連求人が活発な動きは変わらない。Web面接への切り替えも早かったため、今年は面接が組みやすく採用計画は順調で来期も好調に採用を進めていく見通しだ。メディカルサイエンスリエゾン関連職種を積極採用していたが、採用が順調なこともあり少々ハードルは高くなってきたようだ。研究職はピンポイント採用が続いている。

医療機器分野では、8月～9月あたりから回復しており、職種もまんべんなく採用している。研究開発からマーケティング、営業職も戻ってきている。

バイオ関連は、投資先がSaaSへも広がっており、現在は求人も戻ってきている。また、抗体医薬の開発が注力分野になっている。一部、大手製薬メーカーのミドル・シニアを即戦力として採用する動きも出てきた。ベンチャーはVCからの資金調達も順調で引き続き採用は活発だろう。

新規事業への関心は各社高い。DX推進は引き続き取り組まれているが、新しい事業が保険適用になるなどの動きもあり、今後さらに注目が集まるだろう。また、工場・物流関連では、特殊環境下でも運搬が必要

になるなどの状況に合わせて求人需要が生まれている。また業界団体とのやりとりなどアドボカシーに関するポジションも今後増えていく可能性がある。

■求職者側の動き：新型コロナウイルス禍の影響で、病院への訪問ができず時間ができたことで、一時MRの転職希望者は増えた。異業種への挑戦をされる方もいれば、医療機器・電子カルテ・ヘルステック企業への挑戦をされる方もいた。医療機器営業の方も、病院訪問ができないにも関わらず売上目標が変わらないことや、自社の姿勢に対して疑問を持った方は転職を検討していた。給与面の条件だけでなく、「将来のキャリア」「働く環境」を重視する求職者も増えている。ワーケーションやテレワークができる環境への要望も出始め、完全在宅を中心に転職活動を進める方も出てきた。コロナ禍で価値観が多様になり、キャリアも広く見渡す方が増えてきている。環境の変化は激しいが、外部要因にとらわれず、自分はどうかキャリアを積んでいきたいのか、どう生きていきたいのかをしっかりと考えていくことが重要だ。

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ージャーを務める。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。

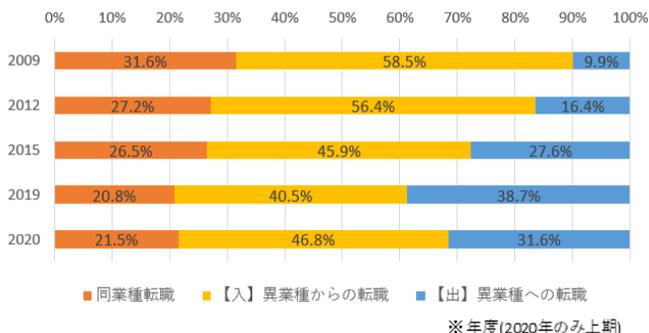


菊竹 ふみ

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

※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

■建設・不動産

多様な働き方のニーズに応えられる企業が出てきており、応募も集まるように。求職者は自分の価値観に合うか、きちんとした人材管理・経営ができているかを重視。

■業界・企業側の動き：足元では、9月～10月あたりから求人はい回復傾向にある。特に10月以降は、新型コロナウイルス禍前に近い水準まで戻っている。リテール領域は構造的な人手不足の状況は変わらないため、そもそも採用も止まらなかった。

建築領域では、発注側企業の求人も増加傾向で、特に金融機関関連での企業から求人が出てきている。背景には、建築士がミドル層に集中しているなどの組織構成上の理由がありそうだ。

2021年に向けては、建築業界はコロナ禍の影響がどれほど大きくなるかによって見通しが変わってくる。今後、第3波、4波と続けばまた採用活動に影響が出る可能性はある。Web面接については、対面への揺り戻しが若干あるが、求職者側も対面で面接したいというニーズもあり、両者ともに違和感はないようだ。ただし、また新型コロナウイルスの影響で外出が制限されるなどの状況が深刻になれば、各社オンラインでの選考ができる状態にはなっているようだ。

また、コロナ禍で働き方にも否応なしに変化があったため、なかなか変わることのなかった柔軟な働き方への取り組みにも変化が見られている。例えば、転職直後から時短希望の求職者の選考の通りやすさが従来よりも高くなっていると感じられる。これは、働き手の要望に応えられている企業が増えてきているからだ。コロナ禍で求職者が働き方の柔軟性を重視するようになり、実際に自社でリモートワークなどをやってみた

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。



ことで、「やればできた」という経験をした企業が、多様な採用をするようになってきている。逆に言えば、取り組みが遅ければ優秀な人材を採用することは難しくなり、対応できるかできないかで明暗は分かれるだろう。一部の企業では設計部門は完全に在宅勤務のみに切り替えたところもある。企業の求心力として多様な働き方が実現できることは重要だ。

今後、建設・不動産テック系の事業や求人は活発になっていけよう。不動産仲介のモデル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といった動きは今後加速するだろう。物流・インフラ系も変わらず堅調に採用は続いている。

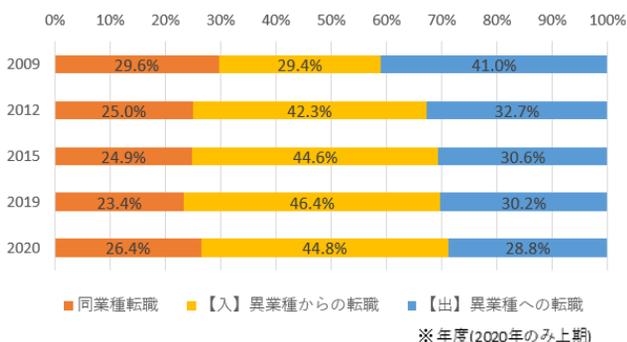
■求職者側の動き：上期に比べると様子見という方は減り、10月以降転職意欲の高い方が増えてきた。現職の業績への不安もあるようだ。また、当年度卒である20卒の新卒入社者の登録が例年よりも多いようだ。建設不動産業界に限ったことではないが、現場の仕事がある分、会社の対応にどうしても不安が残るケースや、オンラインでのコミュニケーションの知見が少なく、上手くオンボーディングできていない企業も散見される。また、求職者は以前よりも「価値観が合うか」を気にする傾向にあり、企業規模によらずしっかりと対応をしている企業に人気が集まる傾向だ。企業は、折角入ってくれた優秀な人材を流出させないために早急に課題に取り組むべきである。

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・不動産業界転職決定数 推移

※09～13年の5年平均を1とする



■銀行・証券

銀行は引き続き採用は活発。中でもDX（IT・事業開発・デジタルマーケ）求人が活発。証券は新規事業開発関連求人が出ている。求職者の志向も徐々に変化が。

（銀行）■業界・企業側の動き：引き続き積極採用の状況は変わらない。昨年から中途採用への注力も顕著になり、今年は採用体制を厚くする銀行も多く、難易度の高いエンジニア職種や、新規事業開発系の職種は今後も積極採用していこう。また、DX推進をより事業別に最適形で進めていくために、会社全体としてではなく、部門・サービスごとに採用していく流れもある。また、スタートアップとアライアンスを組んで新規事業を創出する動きに合わせ、アライアンス系の職種も出てきている。

2021年以降、DXの取り組みは、ゼロからサービスを創るというよりも既存の事業部のDXをどう進めるかが中心になってきそう。また、ブランディング課題への着手も始めており、広報やブランドマーケティングなどの採用も出てきている。

（銀行）■求職者側の動き：積極的に転職活動する方と、まったく動かないという方で二極化が進んでいる。金融業界全体へのイメージから今は動かないほうが良いのではと感じる方と、その中でも自分のスキルを棚卸し、強みを生かして異業界も視野に入れ活動する方もいる。コロナ禍を経て、考えを深めていく方は自分のキャリアの生かし場所を丁寧に探して活躍している印象だ。昨今の報道から、銀行は人が余剰になるのではないかという印象だけ持っている方もいるが、一方で足りない職種もあるのが事実だ。そういったポジションへ自らチャレンジするかどうか、今後のキャリ

アの積み方を再考する良いタイミングだろう。今後はより専門性を求められたり、社外とコラボレーションしていく力が求められる。キャリアチェンジを少しでも考えている場合は、状況も変化しやすいため、情報収集だけでも早めに検討に入ったほうが良いだろう。一部転職先として人気のあったネット業界やSaaS系などは、採用ができつつあり、ポジションが限られてきているのも現実だ。また、UIターンや、地方に異動になったものの東京に戻りたいというような勤務地を変えたいという意向の求職者は以前より増えている。

（証券）■企業側・求職者の動き：新規事業開発ポジションが増えてきている。事業開発やマーケティング、セキュリティ関連のポジションが特に活発だ。システムの内製化にも本腰を入れ始め、社内に開発・運用保守体制を構築する動きもあり、今後を見据えてアジャイル開発のできるエンジニアも募集している。従来中途採用では即戦力として30代半ば～40代の採用が多かったが、今後の組織構成を見据えて若手も採用しようとする動きは出てくる可能性がある。そのため2021年には一部第二新卒採用の可能性もある。

求職者側は、賞与が下がり転職を考える方も出てきた。よりチャレンジングな環境を求めて大手証券から中小に転職する方も出てきたり、IFA(Individual Saving Account)など長くお客様に寄り添うことに興味を持つ方も増えている。

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。

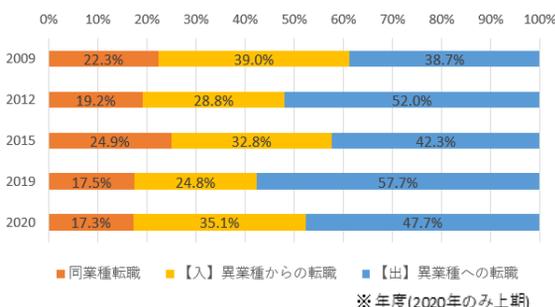


水谷 努

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

新型コロナウイルス禍の影響は比較的軽微。DX関連の採用が進む。(生保)
将来的なキャリアを考え異職種への転職を検討する方も。(損保)

(生保) ■業界・企業側の動き：新型コロナウイルス禍の影響としては、比較的早めに回復に転じており、求人としても上昇傾向にある。7月までは、入社者の受け入れが困難だったことから採用活動を休止する企業が多かったが、10月からは採用は営業職を中心に活発になってきている。一部未経験採用も実施されており、採用ニーズは強い。

またDX関連の採用は下期により伸びてきており、ピンポイントな求人を中心に引き合いが強い。社内の業務改革、新サービス開発共に力を入れている傾向だ。日本の人口減少が続く中で若年層の取り込みや新しい形の保険商品の開発が急がれている。求人としては、事業企画、システムアーキテクト、UX/UIエンジニア・デザイナー、データサイエンティストなど、他業界でも需要の高い職種だ。これからよりこういった求人は増えていくだろう。どれだけ明確なサービス設計ができるか、採用設計ができるかで明暗が分かれるが、他業界との人材獲得競争の中で、危機感を持つ経営陣はかなり採用に力を入れるようになっている。

(生保) ■求職者側の動き：上期からの動きは大きく変わらないが、ミドル・シニア層からのご相談が増えている傾向がある。また、対面営業の方もリモート活

用が進まない中でインセンティブが減少し、転職を考える方もいる。大手中心にリモート勤務も広がっているが、中堅企業で環境が整っていないところから転職を検討するケースもある。逆に、オンラインを活用していたり、DX推進に取り組んでいる企業は離職も少なく選ばれるようになっている。また、一部は無形営業の経験を生かしてITやインターネット企業を目指す傾向がある。

(損保) ■業界・企業側の動き：現状ではそこまで活発に採用活動はしていないが、コロナ禍の影響で電車通勤から自動車通勤へのシフトが一定起こったことで、自動車保険周りの採用ニーズが若干出ている。オペレーターなどを中心に採用がある状況だ。

(損保) ■求職者側の動き：コロナ禍を経て、営業職や保険金支払い業務の方が、自身のスキルをより明確に広げていきたいという考えから、企画系や未経験の職種を目指すケースが出てきている。もはや1社に長く勤められるかよりも、どんな年齢でも目指すキャリアを求めて転職できるようなスキルがほしいという考え方に変わってきている印象だ。

横田 侑介

2012年。入社以来約7年間インターネット領域の企業の採用支援に従事。スタートアップからメガベンチャーまで幅広い企業の採用に携わる。2019年から金融領域に異動し、生命保険領域を担当。リテール営業職の採用からDX組織の立ち上げまで幅広く携わっている。

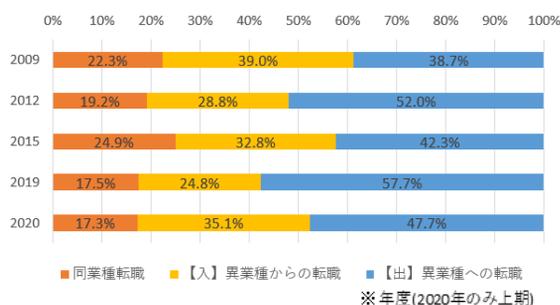


栗原 良岳

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。

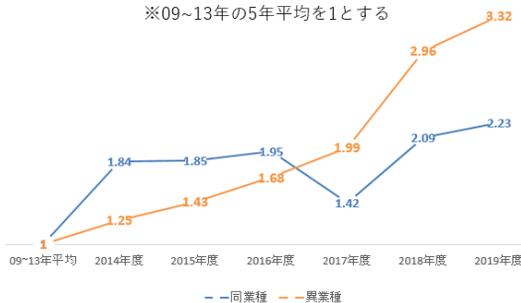


金融業界 転職マーケット割合



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

■消費財・総合商社 採用は10月以降回復基調。DXに取り組み始める動きも。

(消費財) 食品領域では、業務用食品と一般食品で状況がかなり異なる。新型コロナウイルス禍の巣ごもり需要からスーパーでの買い物が増え一般食品商品は好調だが、飲食店や学校などの業務用食品は大きな影響を受けた。ただ、10月頃から徐々に求人も戻ってきており、消費財全体の動きとしては回復基調だと言える。

2021年に向けては、他の業種と同様DX推進の動きがあり、データサイエンティストやITエンジニア求人は徐々に出てくる可能性がある。

■人材・教育

人材業界の採用は回復。教育分野は対面でのサービス継続の動きが強い。

(人材) 上期に比べると、採用はかなり回復してきている。元々、比較的人材の流動性も高い業界のため、コロナ禍で半年ほど採用を抑えていたことで人員不足になってきていることと、当初の想定よりも景気の落ち込みが抑えられたことが背景にある。2021年もこのままでいけば、各社競合の動きを見ながら採用を進めていこう。

■外食・店舗型サービス

影響はまだ大きい。オンラインサービスや中食、スーパーなどは好調。業態を多角化する動きが強まる。

(外食) 居酒屋の業態はかなり新型コロナウイルスの影響を受けており、採用は抑えられている。ただ、業態の切り替えや多角化を各社行っており、テイクアウト専門店や冷凍食品への進出など企業も事業転換をしながら対応している。一部店長職のニーズは若干戻ってきている。

事業の転換をしていく中で、経営企画や事業改革、IT人材を採用する動きがある。これは2021年も一定継続するだろう。中には、ロボット注文サービスにし、人と人とを非接触にする店をオープンする企業も出ている。どれだけ単業態から多角化できるかが重要になるだろう。

(総合商社) 例年、そこまで中途採用が多いわけではないため、コロナ禍の影響も採用においては軽微だった。引き続きデジタル分野のポジションは活発で、社内の業務改革に留まらずリテールテックと言われるような流通に関するDX推進も一部動きがありそうだ。

一部の企業ではテレワークから出勤への揺り戻しもあり、各社対応が分かれている。

(教育) オンライン通信教育サービスに取り組む企業は引き続きあるが、出だしが早かった企業とそうでない企業で、サービスに差が出ている。授業運営についてもデジタル活用の動きに差が出ており、対面での授業を継続している企業も多い。各社デジタルの活用状況や出店計画によって、教室長の採用にも差が出ている印象だ。

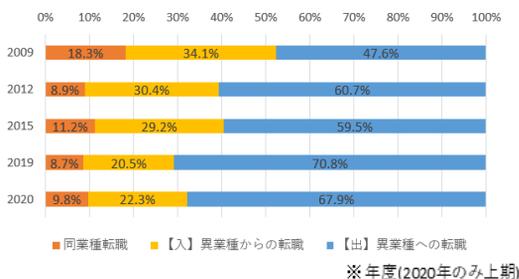
(店舗) 百貨店への影響は依然として大きい。その中で外商サービスのデジタル化など、新しい取り組みを始めている動きもある。

コンビニでは、コロナ禍以前から採用を抑える動きが続いていた。店舗運営の省人化は引き続きテーマとなっており、無人コンビニなどは引き続き注目されている。また、コロナ禍を経てオフィスビル内から街の中の平屋建てのコンビニに需要が移動しており、その分自家発電のためにソーラーパネルを付ける動きなどがあり建築関連の求人がでる可能性がある。

スーパーは引き続き好調。住宅街の中にあるスーパーの業績が特に好調で、出店を加速させる動きもあるようだ。そのため店舗開発の求人も今後出てくる可能性がある。

また、中古車販売も好調で、郊外への移住や自動車通勤への切り替えによる需要が伸びているようだ。この分野でも今後求人が出てくる可能性がある。

外食・店舗サービス 転職マーケット割合



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ジャー。人材・サービス・小売・広告等幅広く担当。



松井 猛司

入社後一貫してコンシューマー領域の営業に従事。現在は教育・商社・サービス・広告業界の中堅〜大手企業を担当する営業組織のマネジャー。



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

SaaS系事業は引き続き好調で採用も求職者の動きも活発。
地方ベンチャーへの転職の動きも出てきている。

■企業側の採用の動き

資金調達が上手く進んでいる企業から採用が活発になっている。引き続き、CxOを求める動きは強いが、慎重に進めている企業が多い。前職で同ポジションの方を採用するというよりは、ある程度助走期間を想定して部長レベルから任せ、いずれCxOを任せる、という手法を取る企業が増えている。異業種からの採用も引き続き活発だ。

・SaaS系事業をもつ企業

採用は活発な企業が多く、カスタマーサクセスの責任者ポジションやCOO(Chief Operating Officer：最高執行責任者)ポジションが特に求められる傾向にある。

カスタマーサクセスのポジションについては、まだ採用企業側にも「カスタマーサクセス」について答えがあるわけではないことも多く、特定の業務の知見があれば未経験者でも採用に至るケースがある。このポジションの採用要件定義はこれから各社ごとにできていくと考えられる。

COOのポジションは、まだ企業ごとに何を任せるかどうかというところから定義を模索していることが多い。ただ、事業企画の経験と営業職の経験があり、加えて資金調達などの必要が出てきた場合はファイナンスのスキルも必要になるため、どこかに強みがある方を迎え試行錯誤しながら進めている状況だ。最高執行責任者といっても、営業中心なのか、マーケティングや販促をやるのかなど、状況によっても求められることが変わるため、柔軟な対応力、高い課題設定力とやりきる力が求められるだろう。

・ロボやドローンなどハード技術をもつ企業

AI、ロボ、ドローンなど、引き続き動きは活発だ。新型コロナウイルス禍の影響で、今までの業務効率化だけでなく、AIカメラを使ったウイルスの動きについての研究や、食品調理の自動化、省人化の動きの中で議事録の自動速記など、さまざまな分野での応用が進んでいる。そのため、引き続き求人も活発で、エンジ

ニア、データサイエンティストなどIT系の職種で需要が高い。ハードウェアのエンジニアもニーズがあり、電気エンジニアや構造設計エンジニアなども募集している。求められるレベルは高いが、技術力があればミドルシニアも挑戦を歓迎され採用されている。

ただ、全般的に自動車業界と採用競合になることが多いため、より求職者に寄り添った選考プロセスの構築や情報提供が求められる。

■求職者側の動き

SaaS系へ転職したい求職者は活発に活動している印象だ。トレンドの移り変わりも早いため、注目の企業はすぐに席が埋まることも珍しくない。最近ではシリーズA段階の企業へ転職したいという方も増えてきている。よりチャレンジングに、上場を見据えた転職も考えられているようだ。この分野は副業者や、プロジェクト単位で業務委託的に働いている方も多く、転職へのハードルはそこまで高くない。また、最近ではリモートワークが中心になり、地方に居ながら都市部の企業のプロジェクトに参画しているケースも増えている。採用要件も面接によって変わることもあるため、まずは気になる求人があればセルフスクリーニングをしすぎずにチャレンジしていくといいだろう。

【伸びる地方ベンチャーでの採用】

下期から徐々に増えており、2021年も動きが加速しそうなのが、地方ベンチャーへの転職の動きだ。地方には、ロケットや実験が必要なハード製品を扱うベンチャーが多い。これは、広大な実験地があることや地方大学発のベンチャーが多いためだ。ハード系の技術のため、大手企業で経験を積んだ熟練の技術者を求める動きが元々あった。コロナ禍で、リモートでも一定面接を進めることができたり、移住へのハードルが下がった方が出てきたりする中で、ミドルを中心に徐々に転職者が増えている。コロナ禍で改めて自分のやりたいことに立ち返り、ものづくりの夢を追いかけ転職に踏み切る方もいる。今後の動きに注目したい。

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開発を支援を中心に支援。



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スタートアップの領域を担当。



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。

