



2021年新型コロナ禍で 中途採用に成功する方法

～グローバル人材採用市場の見通しと採用対策～
2021年3月2日発行

ご挨拶

Message from the President



代表取締役社長
ヴィジェイ・ディオール
(Vijay Deol)

2020年は、歴史上まれに見る激動の年となりました。そして、新型コロナウイルスのパンデミックが経済に与えた影響は、多くの人にとって人生で最も劇的なものとなりました。パンデミックの影響を受けたのは、人材業界もまた例外ではありません。多くの企業が採用を減少もしくは完全に停止させているため、過去10年間に比べて転職の機会は格段に減少しています。さらに、大多数の企業では、働き方の大幅な変更を余儀なくされ、リモートワークやテレワークが例外措置ではなく、標準となりつつあります。

このことは、現在も採用し続けている企業の人材獲得プロセスや、欠員を埋めなければならないポジションの採用プロセスにも変化をもたらしました。これまでで初めて、オンライン面接が対面での面接よりも多く行われるようになり、採用の決定さえも対面でのやり取りを経ずに行われています。このようなパンデミックへの対処として起きたいくつかの変化は、ポストコロナの世界の様相に影響を与えるでしょう。

現在、新型コロナウイルスに対するワクチンが配布され始めているため、2021年以降に経済が上向くと予想されます。しかし、景気がどの程度早く回復するかが現状明らかではないため、各企業は人員計画に関して慎重になる可能性があります。2020年と比較して、採用活動が活発化するのほぼ確実ですが、**迅速でデジタル化に秀でた企業ほど、優れた人材の誘致に積極的になり、また、将来的に魅力的な企業になるでしょう。業務プロセスのデジタル化や、DX、アジリティに関するスキルセットも、強く求められるようになります。**

労働環境や、従業員の健康・満足度に対する雇用者の姿勢は、これまで以上に重要になっています。これは、ポストコロナ社会でも変わることはないでしょう。転職希望者も、パンデミックの間に従業員の健康・安全の確保のため企業が行った取り組みについて関心を持っています。そのため、**従業員の意欲やエンゲージメントが、今後も企業の取り組みに影響を与えることとなります。柔軟なリモートワークの機会を提供できない企業は、トップクラス人材の獲得に苦労することになります。**

採用活動においても、新型コロナウイルス以前の状態に戻ることは、ほぼ確実にはないでしょう。オンライン面接は、利便性と効率性が高いという理由で、採用の初期段階やポジションによっては今後も好まれる可能性があります。**求人系サイトなどのプラットフォームやSNSは、転職希望者にアクセスするためのリソースとして、引き続き重要**になります。しかし、雇用主は採用決定に対してより慎重になる必要があるため、人材の募集・採用をするうえで、**人材紹介会社が提供する質の高いコンサルティングは今後も価値をもち続ける**でしょう。**適性検査やリファレンスチェックといった人事サービスの効果的な利用**も、今後需要が高まる可能性があります。

エンワールドは、2020年を通して、新しい働き方に迅速に適応するためのいくつかの重要な取り組みを行ってきました。新しい働き方に関連するテクノロジーへの投資により、当社のコンサルタントが採用企業や転職希望者とのエンゲージメントを高めやすい環境を作り、より密に採用企業と連携し、社内での多様なチームや部門全体で、より効果的に調整を行い、成果を出すため取り組みも推進してきました。さらに、より包括的なソリューションをクライアントに提供すべく、親会社であるエン・ジャパンとの連携も強化しています。エンワールドは、2021年とポストコロナの世界の展望についてとても前向きです。それは、当社が提供するサービスの質を改善し、成功を可能にし続けられると信じているからです。本年も、お客様の成功のために邁進いたします。



目次

Table of Contents

市場動向

企業の動向／在宅勤務における変化	P5
転職希望者の動向／新型コロナウイルス禍でのキャリア・転職意識の変化	P9

新型コロナウイルス禍で勝ち残るための2021年の中途採用戦略

正社員（関東エリア）	P16
正社員（関西エリア）	P18
正社員（東海エリア）	P20
派遣・契約社員	P23
RPO（採用代行）	P25

業界・職種別トレンドと2021年の中途採用成功の秘訣

IT・通信	P30
製造業・工業	P33
医療機器・製薬・ライフサイエンス	P36
小売り・消費財	P39
銀行・金融サービス	P42
コンサルティング	P45
SCM(サプライチェーンマネジメント)	P48
人事・総務	P50
経理・会計	P54
法務・コンプライアンス	P57
エグゼクティブサーチ（経営層）	P60
コントラクトプロフェッショナルズ（派遣・契約社員）	P63

エンワールド・ジャパンのご紹介

サービス一覧	P68
エンワールド・ジャパンについて	P69
「入社後活躍」への思い	P70

Employer Trends



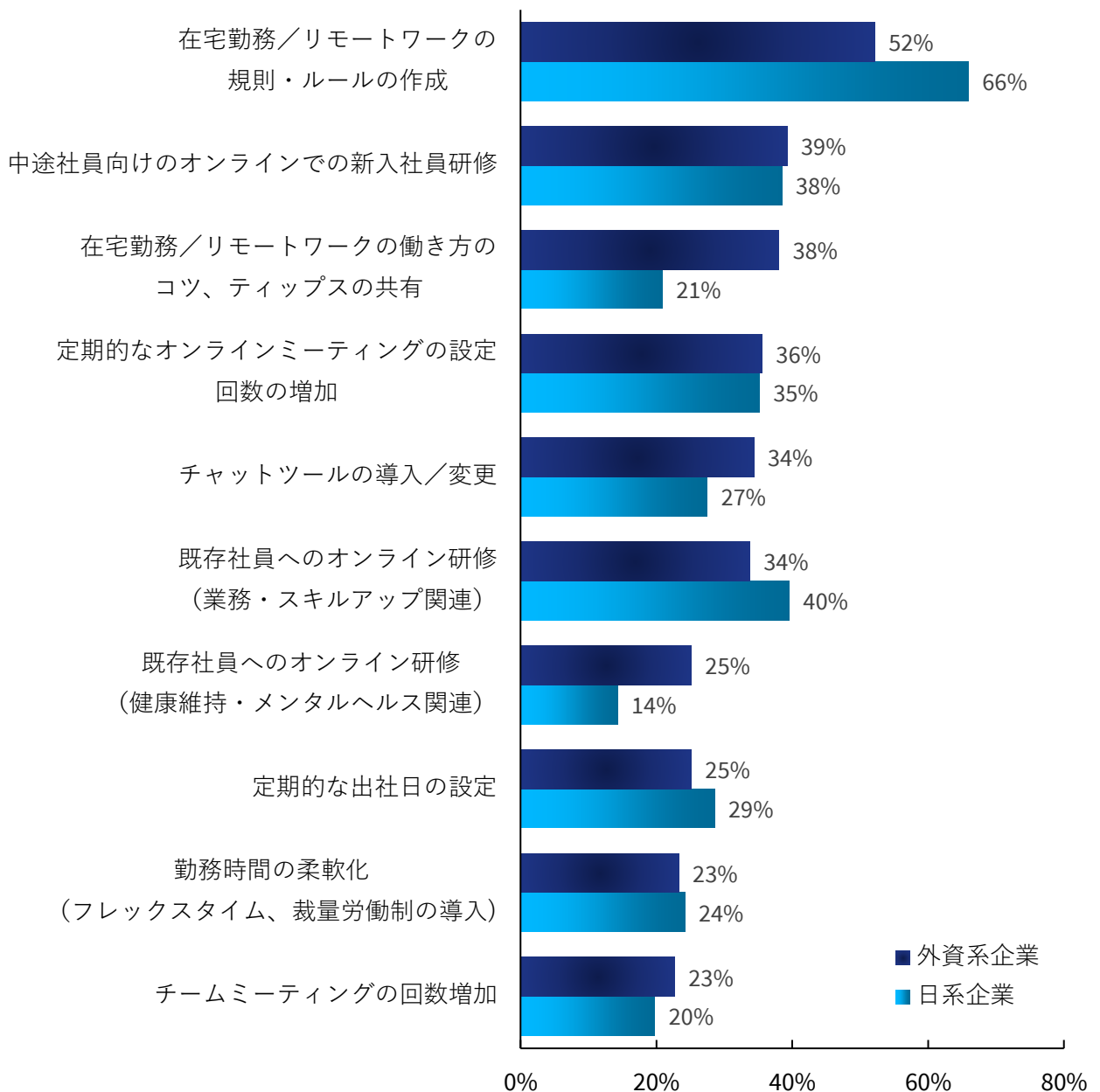
94%

在宅勤務・リモートワークを導入

在宅勤務の向上に向けた取り組み

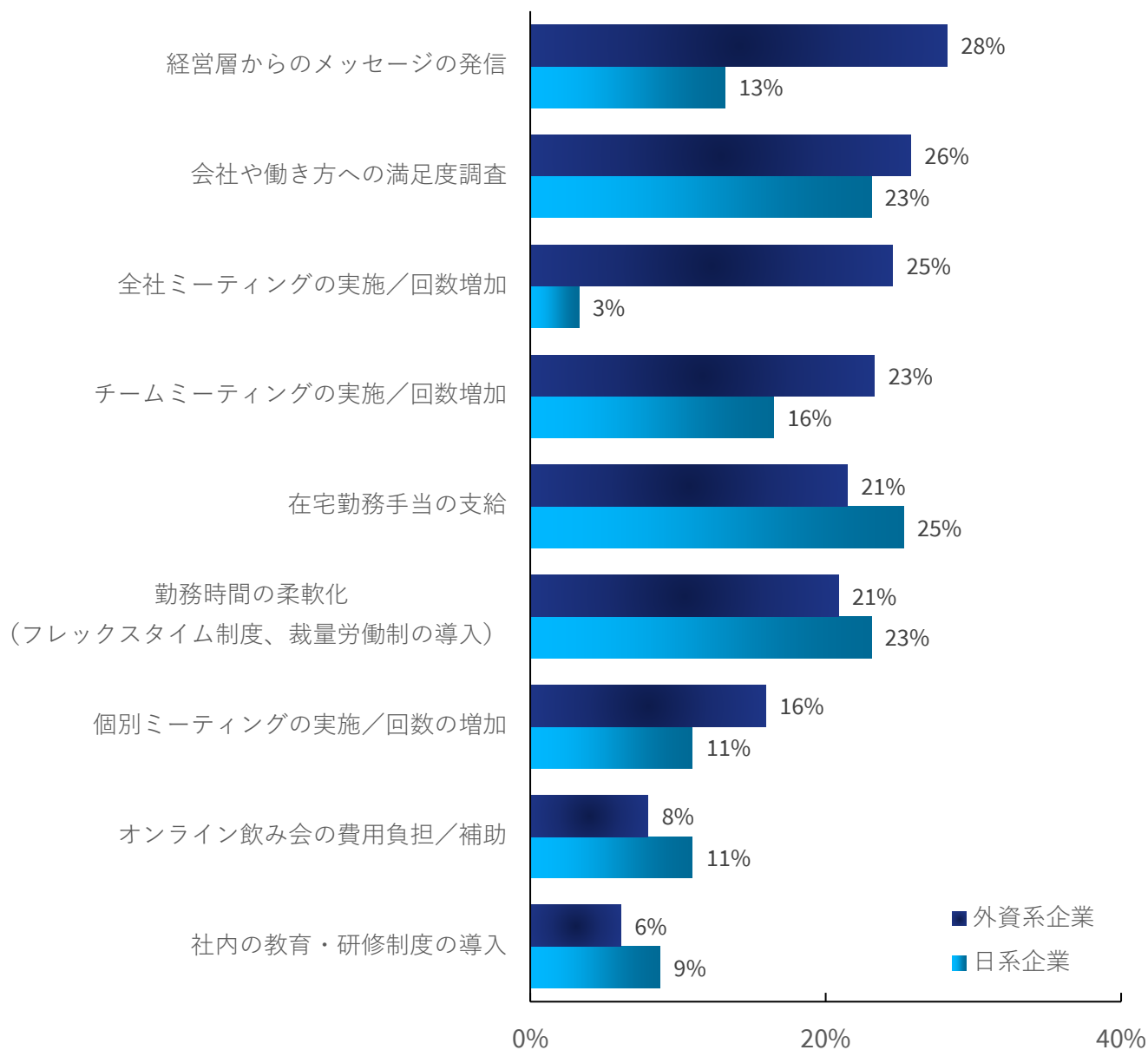
57% 在宅勤務・リモートワークの規則を作成

在宅勤務で社員のパフォーマンスを維持・改善するための取り組み



25% 会社や働き方への満足度調査

在宅勤務で社員のエンゲージメントを維持・改善するための取り組み



65%

定期代の支給を停止
出勤日数に応じた支払いに変更

20%

在宅勤務手当を毎月支給

11%

ボーナスカットを行った
(6%の企業はこれから行う予定)

10%

給与カットを行った

Candidate Trends




74%

新型コロナウイルスの流行拡大を受け
今後のキャリアや転職についての意識が変化

新型コロナウイルス禍でのキャリア意識の変化

リモートワークが中心となる
働き方を希望

 **51%**

個人の能力・スキルアップへの
意欲向上

 **46%**

会社に依存した働き方への不安

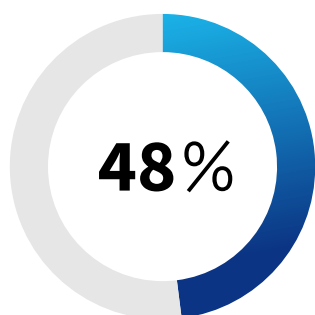
 **40%**



40%

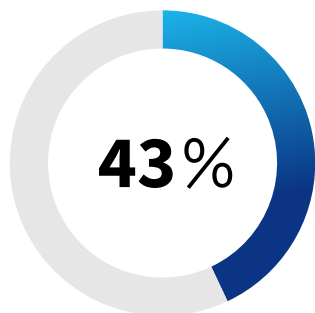
良い条件の仕事があれば
いつでも転職したい

転職で実現したいこと



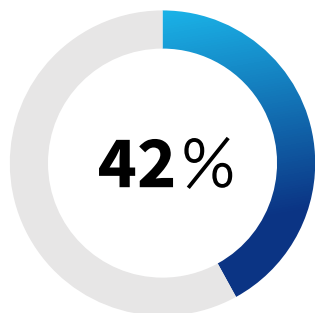
48%

キャリアアップ



43%

スキルアップ



42%

給与・報酬アップ

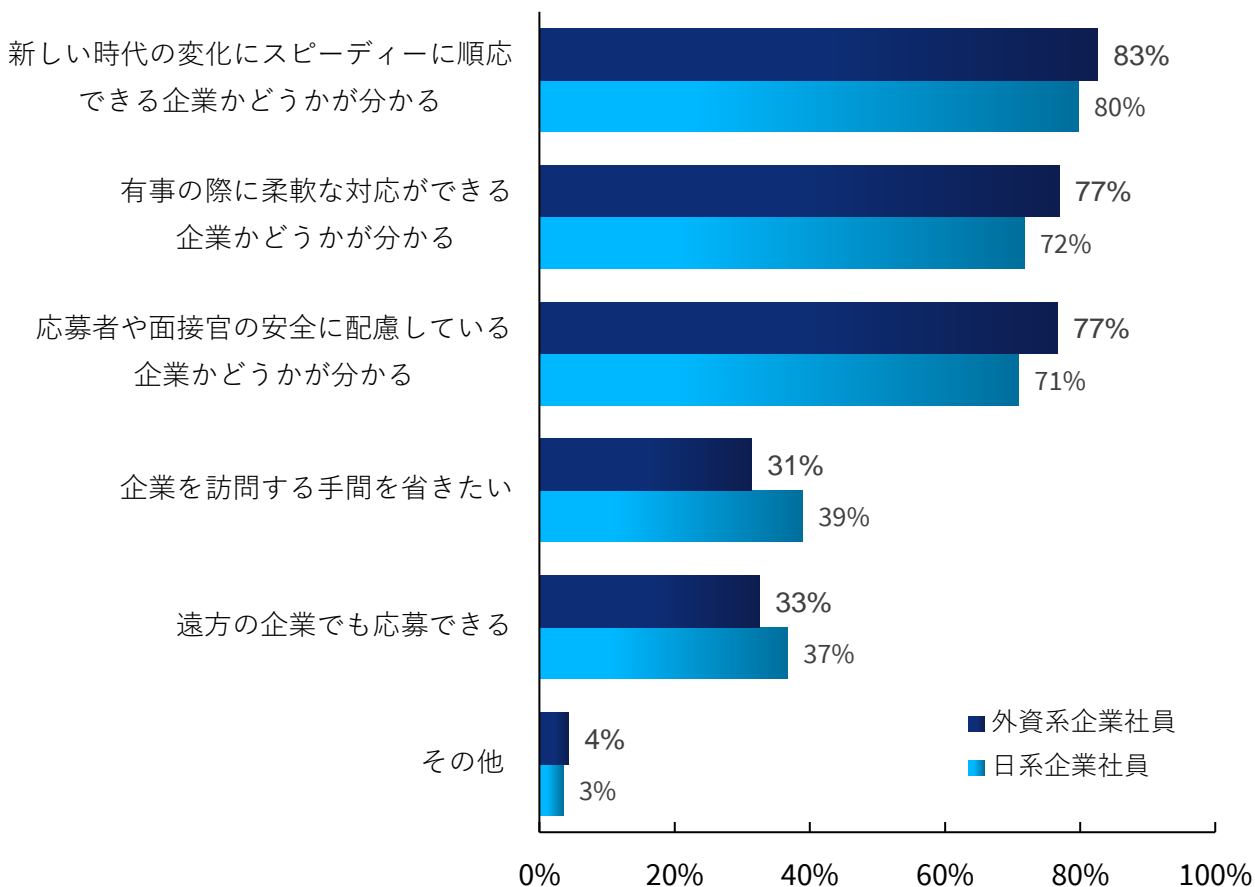
*年収800万円以上正社員の回答



43%

オンライン面接を実施しているかどうか、
応募の意向に影響

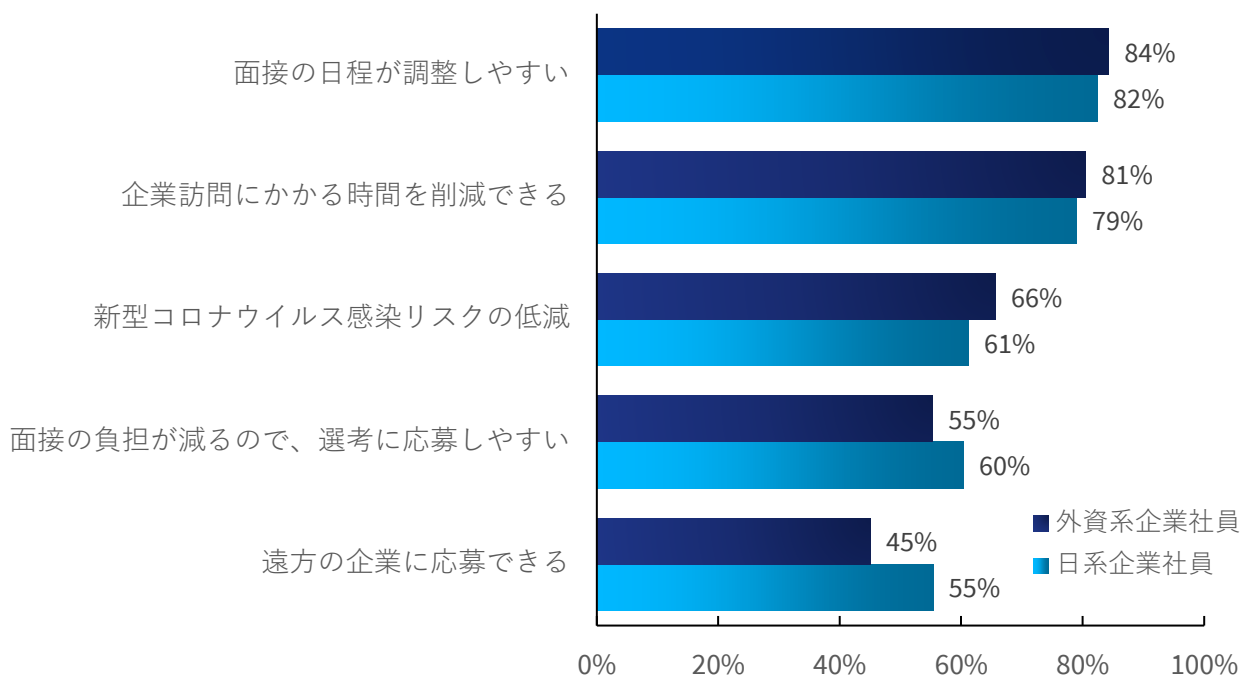
オンライン面接の導入有無が応募の意向に影響する理由 第1位は「時代の変化への適応能力」



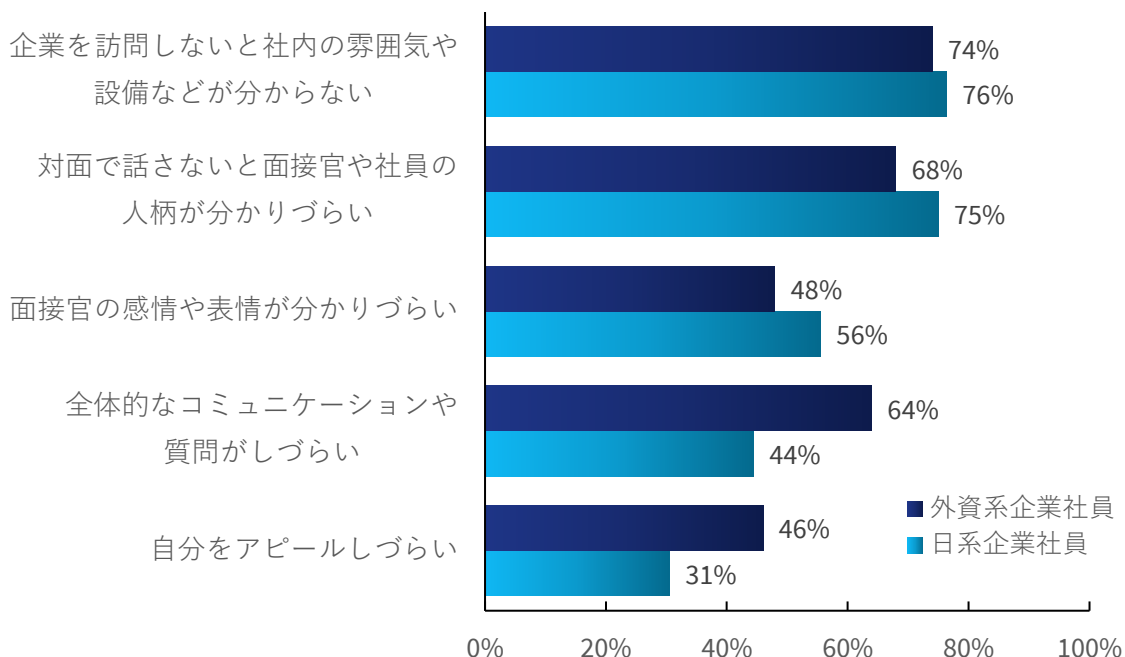
81%

転職希望者はオンライン面接の実施に「賛成」

賛成の理由 第1位 「面接日程の調整のしやすさ」



反対の理由 第1位 「社内の雰囲気や設備が分からない」



【調査概要】

調査方法：インターネット調査

調査地域：全国

▷ 企業動向

「在宅勤務における企業の従業員サポート調査」

有効回答数：269社

調査実施期間：2020年11月4日～11月10日

回答者所属企業：外資系企業 64%、日系企業 36%

<https://www.enworld.com/ja/blog/2020/12/survey-20201225>

「新型コロナ禍での給与・賞与の変化実態調査」

有効回答数：269社

調査実施期間：2020年11月4日～11月10日

回答者所属企業：外資系企業 64%、日系企業 36%

<https://www.enworld.com/blog/2020/12/survey-20201228>

▷ 転職希望者動向

「新型コロナ禍におけるキャリア・転職意識調査」

有効回答数：4,636名

調査実施期間：2020年5月19日～5月21日

回答者：外資系企業社員 48%、日系企業社員 52%

<https://www.enworld.com/blog/2020/05/career-awareness-survey>

「年収800万円以上 正社員の新型コロナ禍における転職のきっかけ調査」

有効回答数：1,004名

調査実施期間：2020年9月30日～10月4日

回答者：外資系企業社員 54%、日系企業社員 46%

<https://www.enworld.com/blog/2020/11/survey-20201104>

「グローバル人材のオンライン面接意識調査」

有効回答数：2,081名

調査実施期間：2020年7月27日～7月29日

回答者所：外資系企業社員 48%、日系企業社員 52%

<https://www.enworld.com/blog/2020/08/survey-20200820>



新型コロナウイルス禍で勝ち残る ための2021年の採用戦略

正社員（関東エリア）

外資系企業は採用凍結など早急なリスク管理 IT企業は領域で明暗

2020年、新型コロナウイルス禍での採用は多くの企業に影響を落とす結果となりました。特に、ヨーロッパ、アメリカなど新型コロナウイルスの影響が大きい地域に本社を持つ企業は、採用の凍結または一時保留など、非常に速くリスク管理の動きを取る傾向が見られました。一方で、テクノロジー企業のうち、クラウド、セキュリティー、ECなど、リモートワーク環境下でも業務への影響が少ない企業、および、切り替えを早く行えるインフラが整っていた企業は売り上げを伸ばすチャンスとなり、採用、売り上げ共に順調な推移を見せていました。ハードウェア、従来型のソフトウェア業界、社内ITなどの領域においては採用減となっており、明暗が分かれる結果となりました。

ライフサイエンスは好調、製造業はダウンなど、 業界別に顕著な傾向

新型コロナウイルスの影響が少ない領域の一つにライフサイエンス領域を上げることが出来ます。MRなど営業に関する求人数が減る一方、業界としては堅調な成長を見せており、求人数も例年並みとなっています。ただし、転職希望者の動きは鈍化しており、人材の需要に対する供給は依然として不足しています。製造業は物理的にリモートワーク環境への移行が難しいとされていることや、市場停滞の影響を大きく受けたことから、2020年はどの領域においても非常に厳しい年となりました。自動車業界も同様に、グローバル規模での大手メーカーの売上高の減少がサプライヤーにまで大きな影響を及ぼしたことから、業界全体で低迷傾向にあります。ラグジュアリー、小売店舗などのB2C領域も、EC関連を除いては、例年と比べ求人数、業界全体の売り上げともに減少傾向となっています。



人材紹介事業部
事業統括部長
ヴァイスプレジデント
狐崎 壮史



転職希望者は足踏み状態

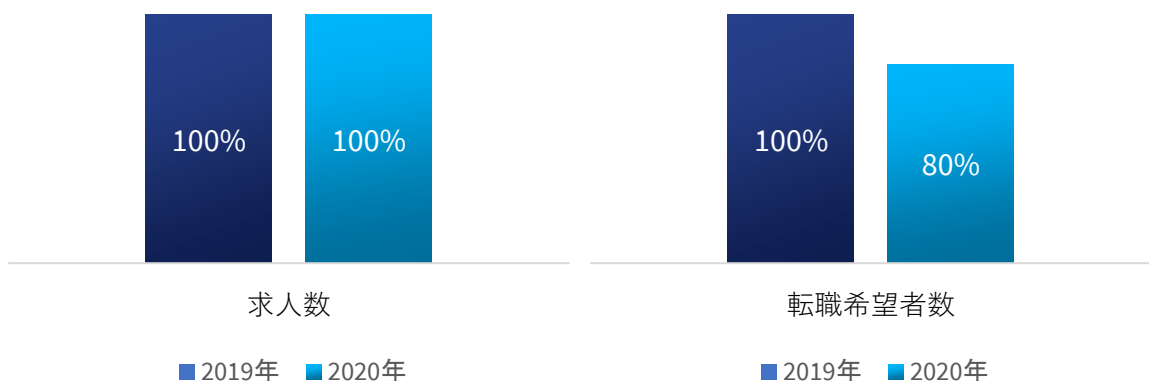
採用需要の急激な変化や現職における雇用状況など、転職市場が全体として不透明であったことから、転職活動そのものを保留する転職希望者や、転職活動は続けていても様子見をしていることが否めない方が多く、転職希望者の実数は減少傾向でした。一方で、オンラインでの採用活動においては面談のための移動時間が必要なくなり、1日当たりの面接可能数が増えたことから、面接調整はより容易になっていると感じています。ジョブセキュリティー（雇用保障）が不安定であることから、実際に転職に踏み切るまでに要する時間はより長くなっている傾向です。企業側の採用目線も上がっていることから、転職希望者にとってはハードルが上がっている状況と言えます。

採用成功のために重要なのは「多くの情報発信」

リモートワークの導入で進むと思われていた地方採用は予想されていたほど進んでおらず、また、外資系企業では日系企業と比べて、副業を推奨しているケースも少ない状況です。以前は転職希望者の志望動機は「年収」

「ワークライフバランス」「オフィスのロケーション」などが中心でしたが、現在は「リモートワークが出来る環境かどうか」を非常に気にされています。新型コロナウイルスが一過性のものではないという認識が生まれつつあり、**今後の働き方の在り方が企業選定において重要な役割を担っていくことは間違いないでしょう。企業が継続して採用を行う上では、企業からの情報発信をより多くしていくことが必要**であると実感しています。

求人数・転職希望者数の前年比（正社員／関東エリア）



正社員（関西エリア）

ヨーロッパ系外資系企業での採用凍結が発生

2020年は新型コロナウイルスの影響により関西の外資系企業の3割で採用凍結が発生、求人数は昨対比70%となりました。関西にはヨーロッパが本社の外資系企業が多く、本国の影響を大きく受けた形となりますが、7割の企業は採用を継続しております。日系企業の求人数は昨対比97%で推移し影響は軽微と言えます。



大阪オフィス
セールsteam
マネージャー
山下 拓

2021年の求人数はやや回復の見通し

外資系企業、日系企業いずれも、IT人材採用、技術職、専門職（事業企画等）のニーズが多く、採用により事業の効率化、高度化を図る動きが顕著です。また、コンサルティング会社の関西オフィス拡大による複数名の採用も昨今の1つのトピックと言えます。2021年も新型コロナウイルスの影響は予想されますが、医薬品業界、コンシューマ業界、IT・インターネットサービスを中心に求人の増加が見込まれており、今年よりも若干回復することに期待が持てます。一方、関西の法人向け製造メーカーでは設備投資を控える動きやグローバルビジネスの縮小が起こっており、本格的な回復には時間がかかることが予想されます。

メンバーシップ型採用からジョブ型採用への移行を

関西ではメンバーシップ型と呼ばれる旧来の日本型の総合職採用を行っている企業が多く、専門特化したグローバル人材が非常に少ない状況です。即戦力人材の採用には人事制度の見直し、採用手法の多角化を行う必要があると考えられます。



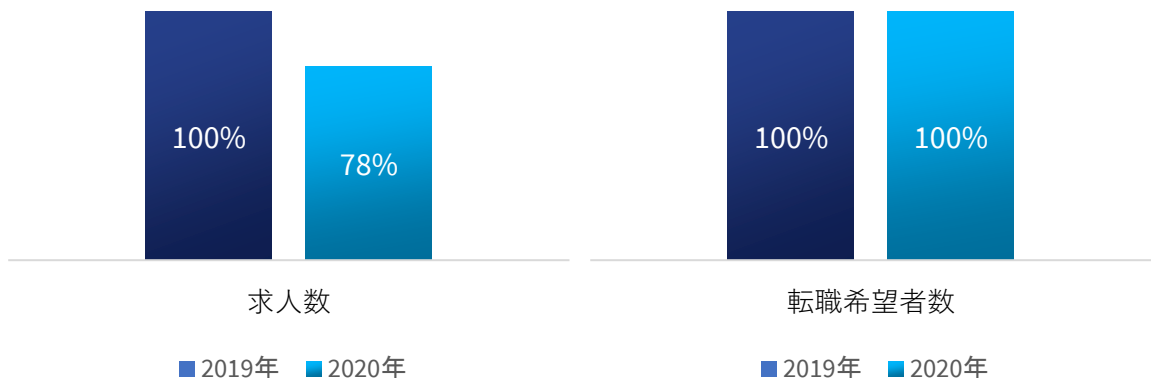
転職希望者の志向に変化

グローバル人材の転職トレンドとして、大手・安定型のキャリア志向から、中長期的な成長が見込まれる企業や、自身のスキル、能力を伸ばせる環境への希望が多くなっています。自己成長を求める傾向が強く、新型コロナ禍において、将来に備え、自身のキャリアバリューを高めておきたいというニーズが高まっていると考えられます。関西市場には産業機械・家電・電子部品・コンシューマ・医薬品など幅広い業界が存在しているため、自身の出身業界だけではなく、他業界においても、**いかに自身のスキルを発揮できるか、**という点を意識されている転職希望者が増加傾向にあります。

新しい働き方の価値観へ、企業の適応が求められる

新型コロナウイルス感染症の拡大を機に、遠隔勤務、地元へのUターン、家族との同居を希望する転職希望者が増加、ライフスタイルの変化より副業を希望される方も増加しています。一方、フルリモートワーク実施、副業を認めている企業はまだまだ少ないのが現状です。今後、**競争率の高い人材の採用においては、多様な価値観を受容するワークスタイルの導入、タレントプールの活用**を検討していく必要があると言えるでしょう。

求人数・転職希望者数の前年比（正社員／関西エリア）



正社員（東海エリア）

外資系企業では6割が採用凍結 IT業界は新型コロナ禍でも好調

東海エリア全体では求人数が昨対比50～60%減少し、外資系企業では6割近くが採用凍結となりました。日系企業では自動車、機械を始めとする製造業での採用見直しにより案件数が激減し、12月現在でも未だ微増傾向です。

以前から好調だったIT業界は、製造業にサービスを提供している企業など一部を除き、外資系企業・日系企業問わず新型コロナウイルスの影響を受けずに好調です。特にリモートワーク関連のITサービス企業では、求人数は例年より大幅に増加しています。

採用の厳選化、選考基準が高まる動き

新型コロナ禍で即戦力となる人材に絞って採用する傾向が非常に強くなり、**各社選考基準が高くなっています**。2021年の採用数は、外資系企業・日系企業共に未定としているところが多く見られますが、各社、採用に慎重になっているため、昨年と同様の水準まで回復するにはまだしばらく時間がかかると見られています。

東海エリアはテレワークの導入に遅れ、 人材獲得戦略として導入に期待

製造業の多い東海エリアでは、緊急事態宣言下でもリモートワークを実施した企業は一部に限られました。また、緊急事態宣言時にリモートワークを実施した企業でも、解除後は通常の出社体制に戻した企業が9割に上りました。

新型コロナウイルスをきっかけに働き方が見直され、テレワークの導入など勤務地を問わず働ける環境に移行している中で、**リモートワークを織り交ぜながら働ける体制や制度作りが東海エリアの企業にとっての今後の課題であり、優秀な人材獲得のカギになると言えるでしょう**。



名古屋オフィス
シニアコンサルタント
加藤 利佳

人気業界は、自動や機械からIT、医療などに変化 転職者は専門スキルを磨ける職場を希望

大手・安定型のキャリア志向を持つ候補者がもともと多い地域柄もあり、新型コロナウイルス禍で転職希望者は一時3割程度まで減少しました。

これまでの売り手市場から一転したことで、現職に不満は無いものの、やりがいやチャレンジを求めて転職を考えていた40代以上のミドル層は特に慎重になっています。リモートワークが少しずつ普及し始めたことで、東海エリアへのUターン転職を希望していた30代半ば～50代の候補者の転職ニーズは減少傾向に転じました。

志望する企業のトレンドにも変化が生まれました。これまで人気だった自動車、航空機、機械業界は、新型コロナウイルスによる業績悪化の影響を受けて転職希望者の興味が薄れ、IT系、化学、医療・製薬、食品業界の人气が高まっています。景気の悪化により日系大手企業で40代以上の早期退職が実施されていることから、ジェネラリストとしてのキャリアに不安を感じ、**自身の強みとなる専門スキルを磨くことのできる職場を希望する転職希望者が増えています。**

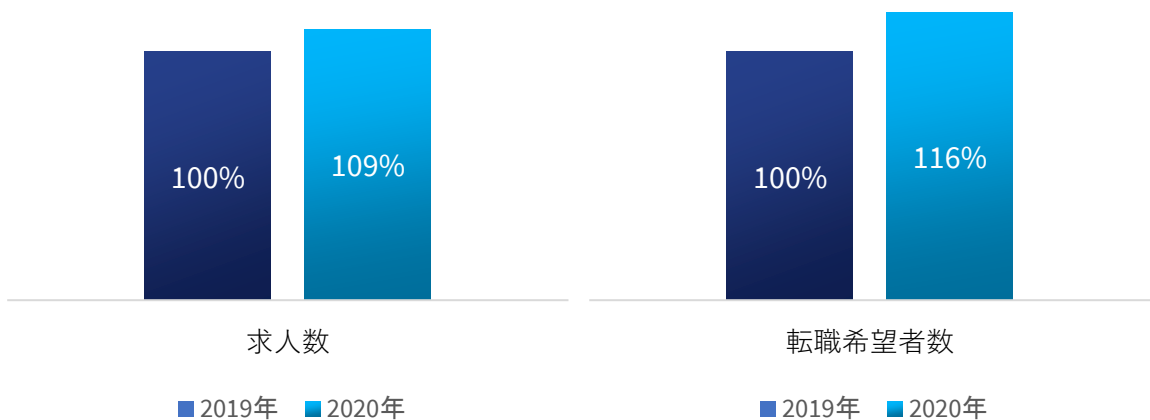


オンライン面接のスピードは採用活動に有利 県外からの応募者獲得のチャンスも

オンライン面接を行う企業は以前は1～2割程度でしたが、現在は8割程度まで増加しています。オンライン面接の導入により一次面接の段階から企業へ訪問する必要がなくなったため、これまで応募をためらっていた県外の転職希望者の応募のハードルが下がり、企業にとっては地元では見つからない人材に出会える機会の増加にも繋がっています。

その一方で、以前と変わらず対面での面接にこだわる企業もまだ多く残っています。こうした企業は転職希望者から嫌厭される傾向があり、また、選考スピードの遅れから競合他社に人材を取られてしまうケースも多く発生しています。転職希望者はこれまで以上に、応募企業が世の中の変化にきちんと対応できているか、先を読んだ動きをしているかに注目しています。転職希望者から選んでもらう企業になるためには、リモートワークやITシステムの導入を積極的に行っていく必要があると言えます。

求人数・転職希望者数の前年比（正社員／中部エリア）



派遣・契約社員

新型コロナウイルスの影響は、特に非正規労働者にとって深刻

新型コロナウイルスの世界的流行により、採用のあり方や他者との関わり方が大きく変化しました。2020年初頭、社会に大きな不安が広がり、リーマンショック級の経済危機が起きるのではないかとという話も良く耳にしました。

当社の派遣事業の取引先企業においても、過去5年間は積極的に人材の採用を進めていましたが、それまでの増員計画の停止を余儀なくされ、新型コロナウイルス拡大初期の2020年2月の段階では、新規正社員の求人数は昨対比で80%の水準まで落ち込みました。非正規労働者や季節労働者にとってより深刻で、2020年5月の時点の求人数は一時的に昨対比41%の水準まで落ち込みました。

計画的な社員のエンゲージメントとオンボーディングへの取り組みが必須

幸いなことに、2020年後半から年末にかけて、ワクチンに対する期待、そして2021年が再び成長の年になるという期待から、これらの求人数は正規・非正規とも増加傾向にあります。多くの企業で、働く場所と時間を自由に選べる新しい働き方が（一部の企業では、恒久的に）導入される一方、日常生活におけるソーシャルディスタンス、仕事でのリモートワークに疲れが出ているのは明らかで、各企業とも従業員のエンゲージメント向上に向けた取り組みと、新入社員に対する教育の面では引き続き困難に直面するでしょう。

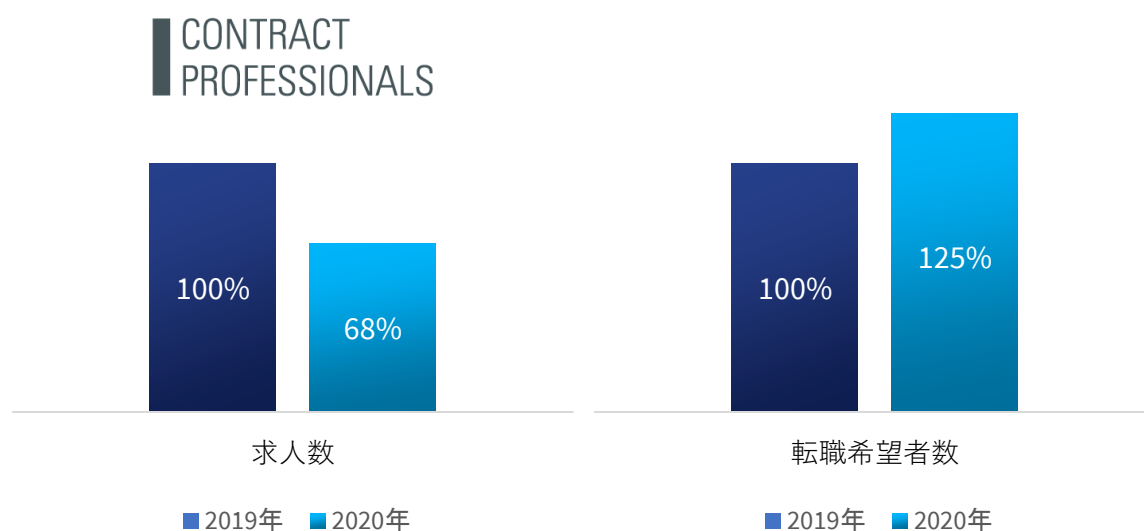
ワクチンがより簡単に入手できるようになるまでは、**2021年以降、企業のサステナビリティは、企業がいかにリモートによる新入社員のオンボーディングと、計画的な社員のエンゲージメント向上への取り組み活動に継続的に取り組めるかにかかってきます。**従業員の定着を図るため、人材開発にフォーカスすることがこれまで以上に重要になります。



人材紹介事業部
/人材派遣事業部
事業統括部長
ヴァイスプレジデント
小林 クリス



求人数・転職希望者数の前年比（派遣・契約社員）



RPO（採用代行）

新型コロナウイルスがもたらした、採用の進化

日本の就業環境は進化しています。新型コロナウイルスによるパンデミックにより、企業規模に関わらず、企業が影響を受けていることを目の当たりにしてきましたが、企業の採用活動も大きく影響を受けた重要な分野の一つです。

2020年度に入るまでの外資系企業の一般的な傾向として、日本法人の人事・採用部門における業務プロセスやワークフローは、日本の商習慣が海外と大きく異なることから、日本独自のものとなっていることが多くありました。グローバルリーダーにとって、日本が他国と異なる商習慣を持つことは理解することに時間がかかることも多く、本国と同様の人材獲得のプロセスやアプローチに合わせるできないのが、大きな疑問となっていました。

しかしながら、今年はとても劇的な変化が見られました。これまでの日本市場のあり方から日本の採用プロセスでは不可能だと言われてきたことが、新型コロナウイルスの流行がもたらした変化によって、可能だと証明されたのです。**この変化と企業の働き方を進化させる必要性が、人材獲得だけでなく潜在的にビジネス全体のアプローチを本質的に変えることを余儀なくしました。**

機敏なアプローチが必要とされる現在の市場において、戦略を効果的に方向転換し、進化させている企業では、以下の様な変化が見られ始めています。

- 適切なレポーティングやパフォーマンス管理、タレントプールの管理が必要とされるため、エクセルの使用を減らし、CRM/ATS（採用管理ツール）を採用。採用チームでの活用と、ビジネスおよびステークホルダーとの統合を重視。
- 採用チームの人材獲得へのアプローチの見方が大きく変化。リファerralなどの主な人材獲得チャネルの再検討や市場でのブランドポジショニング、その他の外部ブランディングアプローチなどにより、より低コストでの質の高い採用を強化。



enPower
採用代行業部
事業責任者
ヴァイスプレジデント
西沢 サムエル

- 従来の人材紹介会社の利用方法の見直し、ダイレクトソーシングに重きを置きながら、他の人材獲得方法も重視することによる全体的なコストの最適化。人材紹介会社は依然非常に重要な役割を果たしているが、提携人材紹介会社の評価方法を見直すという動きも見られている。
- 採用要件や採用計画が常に変化していく中で、柔軟さと迅速さが必要とされることから、非正社員という選択肢の活用が増え、規模の拡大・縮小に迅速に対応できる人材派遣会社の活用が増えている。
- 全体的なコスト最適化を重視することから、さらなるHRテックの活用や、ダイレクトソーシングへのシフトが起きている。

上記は一例ですが、2021年は日本における全体的な採用手法方法や、これまで多くの採用チームが取ってきた標準的手法以外の新しいテクノロジーの活用やソリューションの統合という点で、極めて重要な年になると考えています。

企業の適応力によってこの変化はゆっくりとしたものになるかもしれませんが、これまでと比べ大きな採用戦略の変化が見られる一年となりました。

転職希望者における変化

転職希望者における仕事の世界観も変化しています。新型コロナウイルスの影響で、転職希望者の従来の行動や転職先選択にも変化が見られました。

求人サイトの掲載数が減少、転職希望者も保守的に

今年最初の段階では、新型コロナウイルスによる混乱のため、多くの企業が採用計画の調整に奔走し、採用市場は非常に不安定な状況にありました。

これは企業だけではなく、転職希望者にも見られました。市場の不安定さと見通しの不透明さから、転職希望者数が一時的に大幅に減少しました。業界のほとんどの求人サイトも同様の課題に直面しており、月次の転職希望者の獲得や新規登録者数が例年の50%以上に減少していることも報告されました。これはこの一年の間に改善されてきていますが、2020年は転職希望者が転職に対してより保守的な姿勢を取っている様子が見られました。

若年層は働き方の多様性をより重視

若い世代（20代～30代）が企業を選ぶ方法が変わってきています。従来の求人サイトなどの様なチャネルから離れ、ソーシャルメディアを利用した採用サイトへと移行しています。また、働き方の多様性も加速しているように感じます。これは新型コロナウイルス流行前から見られていた傾向ですが、採用が非常に不安定な中、転職希望者が様々な企業が従業員に対しどのような対応をとるかを見ていることにより、さらに強固なものになったと感じています。

日本の売り手市場は変わらず。企業の進化が求められる時

全体としては、2020年の初めと比べてキャリアアップや転職を再検討したり、進めたりする転職希望者が増加しています。この傾向は今後も続くと思われるようです。日本が再び売り手市場に戻るのには時間の問題だと思われます。転職希望者は、より多くの情報や市場の平均給与など、より多くの転職市場に関する情報を知ることができるようになり、どの企業が自分自身の目標に最も適しているか、情報に基づいた選択ができるようになってきました。また、ここまで採用企業の動向について、さまざまなポイントに触れてきましたが、本質は転職希望者の要求や期待の変化に適用するために戦略を変更したり、進化する能力だと捉えています。

日本は常に売り手市場であり外国籍の人材採用にも前向きな姿勢が見られるようになってきましたが、高まり続ける需要に対応し、人材不足が解消されるまでにはまだまだ時間がかかるでしょう。

採用活動が停滞した2020年は、**様々な企業が新型コロナウイルスへの対策を講じ、採用市場において将来に繋がる自社の採用ブランドの形成に取り組んできた一年でもありました。**転職希望者もそれに気づいています。先を見据えた目標を立て、新型コロナウイルスに対する姿勢を打ち出してブランドを向上させることが出来るかも企業の行く末を左右する大きな要因となっていくでしょう。

* enPower（RPO事業部）ではテクノロジー、消費財、ヘルスケアの3分野をカバー範囲としています。本章の内容はこれらの分野から得た洞察に基づいています。



業界・職種別トレンドと 2021年の中途採用成功の秘訣



IT・通信

新型コロナウイルスが企業のデジタル化を後押し

新型コロナウイルス感染症は、すべての産業にわたって国内のIT関連の求人に影響を及ぼしましたが、その影響は最初に考えられたほどは大きくありませんでした。むしろ、ITをどの様に強化して事業全体を拡大し、改善するか見直す組織もありました。多くの企業が従業員を守るために在宅勤務を導入する中で、旧来のシステムをクラウドに変換することが重要な課題となり、一部の企業にとっては情報セキュリティがますます重要になっています。その他の企業では、顧客との接点を増加させるためにデジタルテクノロジーを使用したり、よりデータドリブンな組織へ移行したりすることなどに、強い需要が生まれています。

IT人材の採用は活況

2021年のIT人材採用に関しては、多くの企業がかなり前向きな見通しを示しています。2020年にプロジェクトを中止しなければならず、採用活動を停止した企業もありましたが、プロジェクトと採用の再開の兆しを見せている企業もあります。さらに、多くの組織がデジタル化を一層重要視する中で、2020年のIT人材の採用の勢いは明らかであり、この勢いは2021年も継続すると見えています。採用企業にとっての課題は、**IT人材のプールが非常に限られているため、どのようにしてそれらの人材を惹き付けることができるか**になります。強いストーリーと迅速な採用プロセスを兼ね備えた企業が、**トップレベルの人材の獲得に成功する**でしょう。

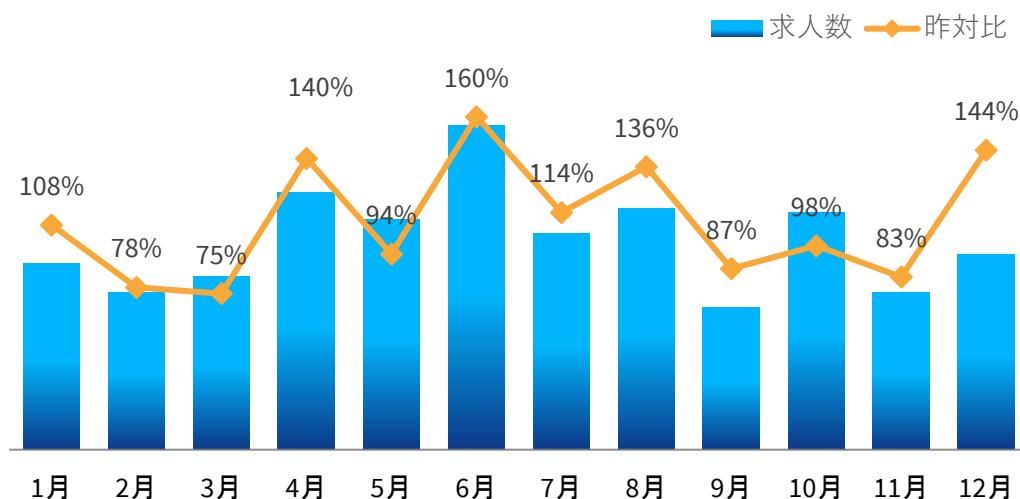
日本の優秀なIT人材の不足で、海外からの採用が増加

日本のステークホルダーとコミュニケーションをとり、グローバルのIT担当者と協力して仕事ができる転職希望者の需要は今後も高まり続けるでしょう。その一方で、これらのプロジェクトマネージャーやビジネスアナリストのポジションへの外国籍の人材の採用は今後さらに増加していくと予測されており、柔軟に対応できる組織が増えていくと考えられます。また、技術的な実務経験が求められる分野での日本人の人材不足も増えてきていることから、2021年に海外からのエンジニア採用が引き続き増えていくことは間違いのないでしょう。

転職希望者を惹き付けるストーリーと迅速な採用プロセスが採用成功のポイント

日本市場での人材獲得競争は非常に厳しい状況です。**転職希望者の興味を惹き付け、一緒に今後の道のりを歩んでもらうための強力なメッセージを持っている企業が成功を収める**でしょう。転職希望者に会社やポジションに対する高い興味と期待を持ってもらうことが重要になり、さらに、このメッセージをターゲットとなる適切な候補者にどの様に伝えるかも重要になります。**候補者が体験する採用プロセスのスピードも、強い関心を維持し続ける要因の一つ**となっています。

求人数の推移（IT・通信）



2020年求人数 昨対比

108%

採用成功のためには、人材紹介会社との適切なパートナーシップ構築も重要

採用で成功するためには、前述の内容に加え、**人材紹介会社と良いパートナーシップ関係を築くこと、転職希望者をサーチする人材コンサルタントの数をコントロールできることが重要**になります。そうすることで、人材紹介会社のコミットメントを高められるようになるだけでなく、転職希望者の質をより強固にコントロールすることができ、結果として、 unnecessary スクリーニング作業を削減できるようになると考えています。

IT部門
セールsteamマネージャー
松尾 顕太郎





製造業・工業

新型コロナウイルスが製造業に大打撃、 半導体業界は持ち直しの傾向

新型コロナウイルスは、すべての産業部門に影響をもたらし、特に、モノを中心とする製造業には様々な変化と大きな打撃を与えました。自動車、航空宇宙分野においては2019年中盤よりテクノロジーの進化、自動運転技術とも回復傾向にあったものの、2020年は世界販売数が激減。海外でロックダウンがスタートした3月、4月頃から10月にかけて、深刻な採用枠減少が起きました。一方、データセンタ向け需要が一服した半導体業界は、5Gニーズで再度持ち直しの傾向にあります。再生可能エネルギー業界も堅調に推移しており、有資格者の採用は引き続き活発です。1990年以降に形成してきたグローバルサプライチェーンを持つ企業や業界は急激な変化で大混乱が起き、現在は中長期の構えをするための対応策を進行。依然として2021年以降の見通しが難しく、採用に対しては非常に慎重です。国内のライフラインに近い企業や職種に関しては、新型コロナウイルス渦においても一定の採用数が維持されていました。

企業内の自動化、ロボット化のための人材ニーズが鮮明に

モノを中心に動く製造業はリモートワークが想定されておらず、テレワークに馴染まないとされていたため、特に製造と物流現場の働き方改革に大きなハードルがありました。製造は自動化、サプライチェーンは物流網の再構築や変化への対応力が必要になっています。もともと、サプライチェーンとエンジニアチェーンは属人的で、設備老朽化の問題を抱えている国内製造企業も多く、企業内の自動化やロボット化を進めるための人材ニーズが鮮明になりました。

2021年、DX推進を目的とした異業界経験者の需要が増加

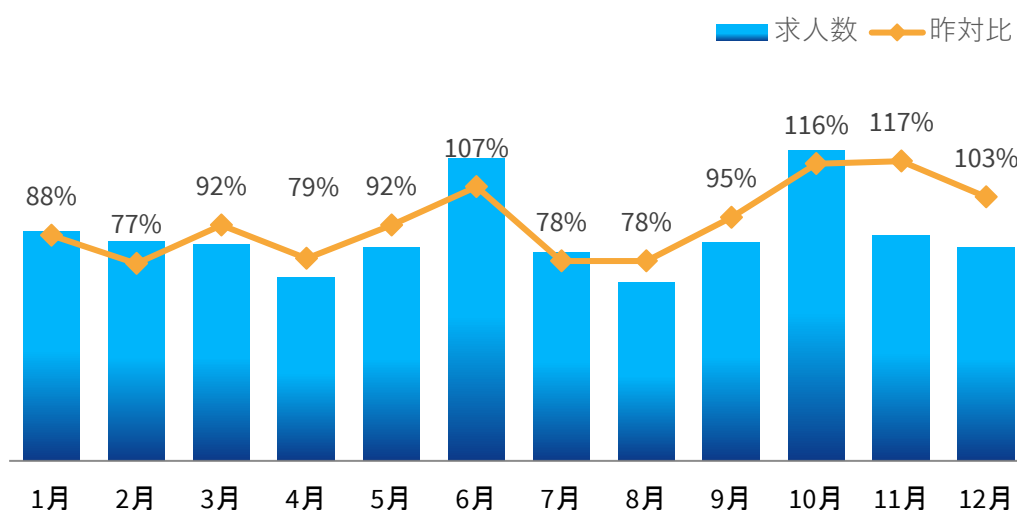
モノを中心とする製造業でも、単体売りからソリューションの創出、新しいビジネスモデル構築への取り組みが加速しています。デジタル人材がより競争力を上げていくと考えられ、DX推進の人材ニーズはますます加速しています。

2021年以降、これまでの製造業エンジニアであるメカ、電気、ソフトウェアとは違う領域の経験者を異業界から求める動きが増えると予測されます。

製造業も採用も変革期。人事・採用に柔軟性を

DX推進に必要なIoTやAI関連の人材の採用成功が、競争力向上の大きな要因と考えられています。国民総生産(GDP)の20%シェアを持つダイナミックな製造業をDX推進で変革していく魅力を、各企業がどのように転職市場へ喚起していくかで、どのような人材が採用できるかが決まってくるでしょう。現在、既存の給与テーブルやポジションなどの枠にとらわれない柔軟な人事・給与制度の変更やジョブ型雇用を導入する動きなどの大きな変革期を迎えており、今後の採用動向が注目されています。各業界においてDX推進が進む中で、**早期に柔軟な対応を行った企業、製造業におけるDX推進の魅力を打ち出せた企業が採用に成功**しています。

求人数の推移（製造業・工業）



2020年求人数 昨対比

93%

企業理念やビジョンなど、会社の想いの伝達が重要化

リモートワークへの移行が進む中、個人の成果を可視化しやすいジョブ型雇用が進められています。そのため、より個人に軸を置いた、求める職務内容の明確化や、期待する成果をしっかりと定義することが必須になっています。

一方で、**これまで以上に大切なのは、企業のカルチャーやミッション、ビジョン、社会へ与えていけるバリュー、今後の未来展望をしっかりと伝えること**です。新型コロナウイルスは長期化が予測され、先行き不透明、誰もが不安な時代に突入しています。理念とぶれない企業姿勢、変革への覚悟、自社が目指す未来のイメージなどを伝えることで、一緒に危機を乗り越えていける人材獲得に繋がると考えています。

製造業・工業部門
アソシエイトディレクター
永島 亜紀





医療機器・製薬・ライフサイエンス

製薬業界の採用は堅調、 医療機器は新型コロナウイルスの影響が顕著に

製薬業界は新型コロナウイルスによる影響が少なく、採用活動は維持傾向でした。医療機器業界は新型コロナウイルスを原因とする病院への立ち入り制限や病床数確保の影響で治療が後回しになり消費機会が減少したことから、売上減が顕著に表れました。診断領域においては、新型コロナウイルスによる必要性が増したことにより一時的な盛り上がりを見せている領域と、影響が少ない領域の差が顕著に見られました。

医療業界の製品拡販における手法も大きく変化を求められた年でした。日系メガファーマを中心に早期退職制度が実施されMR数は減少、より間接的なデジタルマーケティングを使用した製品展開に切り替わりました。そのため、企業側でのデジタルマーケティング担当者の需要が増加、ヘルステック領域の事業会社などが株価上昇に伴い採用を強化しています。

2021年はヘルステック領域が進化

製薬業界の製品開発に関わるR&D、CROなどのポジションのニーズは以前から継続して増加傾向にあります。一方で、消費活動を促す商業領域ではニューノーマルに対しての対応が急がれる年になると予測しています。ドクターへ間接的に製品のPRを行うことができる新しい訴求方法への進化が大きく進むため、ヘルステック領域の進化が顕著な年になるでしょう。

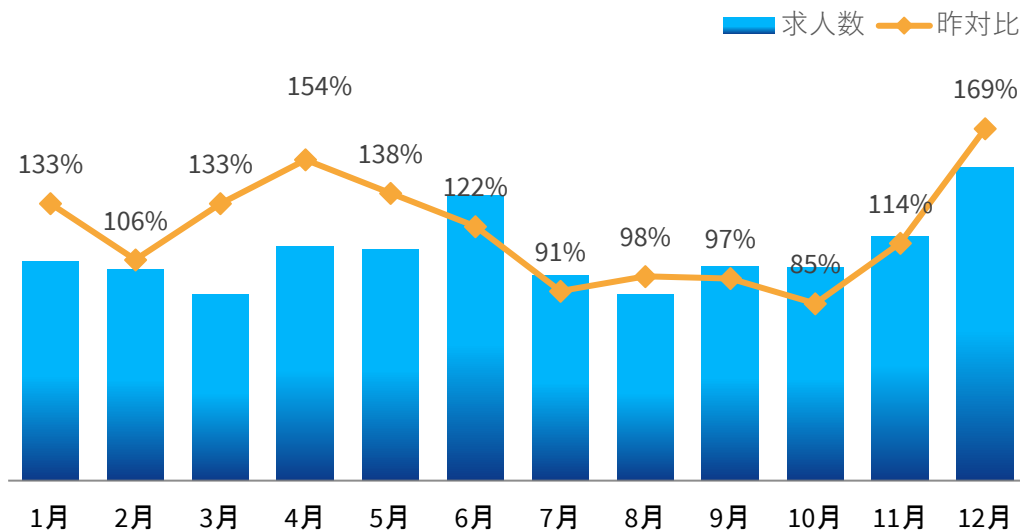
デジタル化を含む、新体制構築に向けた人材需要が増加

医療業界のデジタル化に向けた新体制構築・事業の効率化や、それに関わる領域・ポジションの需要が増加傾向にあります。理由の一つには、臨床現場に対する制限が今後も起こり続け、これまでの慣習が通用しなくなってきたことから、新たな体制を急ピッチで構築して行く必要が出てきていることが挙げられます。世の中に対して間接的に情報発信をするデジタルマーケティング、社内体制を効率化するコマースエクセレンス、新しい事業を起こすための新規事業企画などのニーズが出てきています。

企業の積極的な情報開示が応募のハードルを低減

新型コロナウイルスの影響で転職に対しての不安が募る中、優秀な人材の確保はより困難になっています。その中で**成功している企業は企業内の状況を積極的に開示することで応募障壁を下げ、優秀な候補者を取り逃がさない取り組みを行っています。**企業がダイレクトリクルーティングを行っているケースも昨年よりは増えているものの、転職意向が固まっていない中での直接アプローチは敷居が高く捉えられており、**カジュアル面談からのアプローチがより重要性を増しています。**

求人数の推移 (医療機器・製薬・ライフサイエンス)



2020年求人数 昨対比

117%

安定的な大手が人気傾向 企業メッセージの打ち出し方が採用成功のキーポイント

「攻めの転職はリスク」と捉えられてしまうことが多くなっているため、「守りながらも攻めることができる」ということを伝えていくことが大事になっています。転職希望者からは、昨年と比較して安定性を気にする声が増えており、その点で、大手メーカーが人気と採用数を集めている傾向が見られています。一方で、ベンチャー企業にとっても採用ニーズが高い状況の中、いかに「**健全な基盤とビジネス**」と「**新しいチャレンジ**」を同時に打ち出せるかが、**採用成功の鍵**だと考えます。また、**事業展開の変化にアンテナを張り、早期退職制度に手を挙げた一部の優秀層を採用する準備を常にしておくことも重要**になってきます。

ライフサイエンス部門
セールスチームマネージャー
梅澤 悠希





小売り・消費財

「守りの採用」に一転 マーケティング人材のニーズは過去最大

コロナショックにより、様々な意味で消費そのものが変化した2020年、小売り・消費財業界への影響も少なからず、採用動向にも変化がありました。

昨年までは「攻めの採用」として販路拡大・新製品販売に先駆けた即戦力採用が目立ち、営業およびマーケティングの両領域でバランスの良い動きがありましたが、今年の3月以降は「守りの採用」が目立ちました。その背景には、万全の『対策』が組めないまま新型コロナウイルス禍に陥り消費者の消費動向が不確かになったことで、ECを含めた販路を地固めする動きや、消費者の既存の動線を確認する競合他社とのパイの取り合いのような動きが見られました。その結果、採用案件としては、ECマネージャーを含むデジタルマーケティング、マーケティングコミュニケーション(Marcom)のニーズが過去最大となり、**下半期に最終面接に進んだ転職希望者の80%以上がマーケティング領域**という結果になりました。

ポストコロナを見据えたインフラへの投資が加速

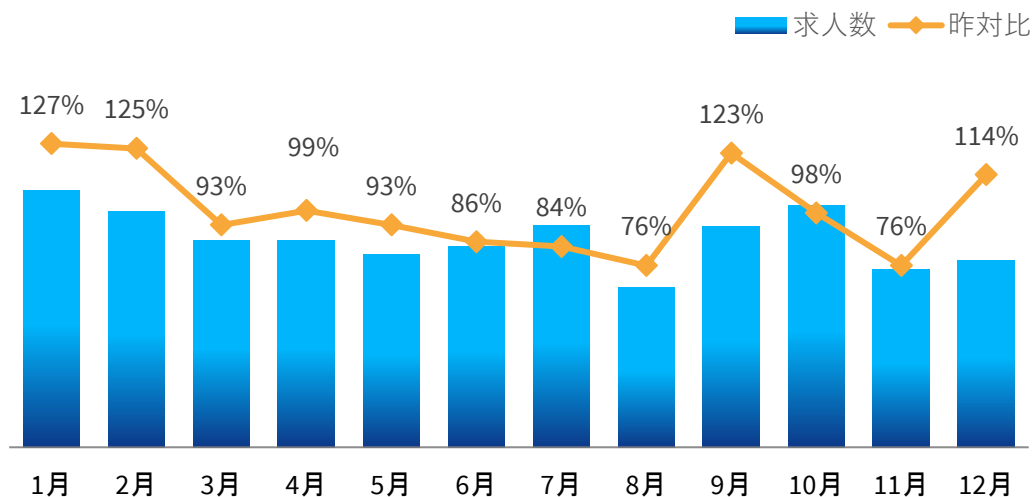
DXやeCRMを始めとするインフラへの、ポストコロナに向けた中長期的な対策とした「経営企画チームの編成」というコンフィデンシャル案件も数多く発生しています。新型コロナウイルス流行開始直後に早めの対策を講じた企業も多く、食品や飲料の消費動向の変化（飲食店、コンビニ、自動販売機からスーパー、GMSなどへシフト）による事業構造改革に踏み切ったり、従来O2O（Online to Offline）戦略を重視するアパレル企業がオンラインのみで完結できるような仕組み作りにシフト、従業員にデジタル部門への異動要請を行ったりするなど、企業内での変化も見られました。

VUCAの時代、企業戦略や事業内容をよく理解した転職を

2021年は「魅力的な企業」の条件自体が新しくなっていくと考えています。同時に、転職希望者の企業選びには、今まで以上にプロフェッショナルなアドバイスが必要になってくると感じています。その理由の1つには、不安定なVUCAの時代における企業の戦略や事業内容が今後どのようにシフトしていくのか、新型コロナウイルスの影響も相まって不透明さがより増していること、また、各企業でニューノーマルの概念や新型コロナウイルス対策、働き方改革の捉え方が変わってきていることが挙げられます。もう1つの理由は、資金繰りや投資といった企業の体力がより露わになっていくことです。昨今目立つのは、海外市場へのビジネス展開やローカライズされた商品のカテゴリローンチ計画が見直されており、2021年以降のプランも変化すると見られていることです。

背景を深く理解しないまま、ブランド力などの表面的な企業認知度だけで転職を決めることはリスクとなります。人材紹介会社など、企業の内側を理解するプロフェッショナルの目線を活用し、しっかりとした対策を組むタイミングが今訪れています。また、SDGsに関連した取り組みとしてサステナビリティをテーマにした活動や商品施策も増えており、転職希望者から「魅力的な企業」の条件の1つとして挙げられています。

求人数の推移（小売り・消費財）



2020年求人数 昨対比

98%

EC・デジタルマーケティングマネージャーの需要が増加

2021年以降においても、どのポジションでも最低限のデジタルの知識や経験が必要とされ、ECマネージャーやデジタルマーケティングマネージャーなどの領域の需要が一層高まります。一方で、トラディショナルなマーケティングや営業の本部交渉経験などの需要も一定水準を維持しており、春に向けたブランドマネージャーやキーアカウントマネージャーの採用案件もすでに発生しています。

今後求められるスキルは、領域やポジションに関わらず、基礎的でありながらも重要な「分析力」「企画力」「マネジメント力」の3つが挙げられます。これらはすべて、新型コロナウイルス禍で競合に打ち勝つための『対策』というキーワードに関連しています。企業では、営業、マーケティング、PR、オペレーションチームなどを含めたクロスファンクショナル（社内横断）のプロジェクトにより、強固なビジネス対策を組む意識が高まっています。新型コロナウイルス禍での転職者は、これらのスキルを柔軟に生かし、効果的なプロジェクト運営に携わることが“入社後活躍”のために必要不可欠であると考えています。

企業側も、採用活動にしっかりとした『対策』が必要

採用成功のキーワードとして、企業側の『対策』が挙げられます。

1つ目は、事前の書類選考の時点で転職希望者の「転職理由」「志望動機」「企業への評価点／懸念点」「キャリアプラン」などをしっかりと理解し、**面接官が対策を組んだ上で面接に臨むこと**です。事前準備を行うことで、限られた時間でもしっかりと候補者の不安を払拭することが可能になります。そのために、情報提供者となる人材紹介会社・人材コンサルタントとの密なコミュニケーションが重要になります。2つ目は、**ポストコロナ施策を可能な限り開示していただき、中長期目線で企業の魅力や安定性をアピールしていくこと**です。新型コロナウイルスの影響を受けた消費者に合わせた新製品の発売や、今後の販路展開に対する考えなど、ビジネス上での対策がきちんと組まれている企業であることが転職希望者にとっての安心材料になることは間違いありません。これら2点を意識しながら、今後の採用対策に力を入れていただければと考えています。



小売り・消費財部門
セールスチームマネージャー
高橋 敏行



銀行・金融サービス

外資系金融企業は採用凍結や採用数低下が目立った一方、 日系金融企業は堅調

2020年前半、外資系証券会社や外資系銀行は、新型コロナウイルスによる先行きの不透明さからビジネスに厳しいインパクトを受けました。その影響で、採用人数は通常時の50%以上に低下、ヘッドカウントが減少、採用フリーズも頻繁に発生しました。一方で、日系の金融企業では外資系の金融企業と明確な違いが見られました。オンライン決済やキャッシュレス決済などを事業の軸としているフィンテック企業にとっては新型コロナウイルスの影響が追い風となり、採用活動に積極的に取り組んでいます。また、国内の金融機関がM&Aなどのビジネスにおいて好景気を見ており、採用人数を増やすなど積極的な採用を行っていることから、**外資系金融企業の経験者が日経金融企業への転職を考えるなどの傾向も出てきています**。転職希望者の転職意欲は、全体としては去年より低い傾向にあり、様子を見つつ来年検討するという動きが多く見られた一年でした。

人材採用と育成の一年に

2021年は金融業界にとって、改めて人材採用と育成に投資をしていく一年になるのではないかと考えています。予定していた採用枠を2020年に埋められなかった企業も多いため、2021年に向けて、金融業界全体の採用は上向くと予測しています。**転職希望者の傾向としては、新しいアイデアや創造性が鍛えられるポジションへの応募を希望される方が増えています**。新型コロナウイルスの影響で、自分で何かをしたい、変えたいという意欲が高まり、タスクが完全に決められていない仕事にチャレンジすることに魅力感じている転職希望者が、以前と比べ増えています。

デジタル、オンライン化の経験者の需要増

デジタル、オンラインへのビジネス移行が必須となっている中、デジタル、オンラインのノウハウがある転職希望者への需要は、2021年以降さらに伸びてくると考えられます。今年の経営企画関連のポジションやIT関連職種の需要増から考えると、テクノロジーに関する知識がなかった職種においても、自己研鑽として、データアナリシス（SQL、Python）、財務（USCPA、簿記）などの勉強を行い、知識を身につけていくことで、変革を促す企業の需要にマッチした人材になれるのではないかと考えています。日本だけではなく、世界へ広がるビジネスが求められるなか、語学を鍛え、自己を研鑽できる人財により高い需要が集まるようになるでしょう。

採用目的の明確化を。転職希望者との接点増加がポイント

2020年、新型コロナウイルスの影響で各社の採用の見通しが不透明になる中、確実に採用を成功させている企業には、「明確な採用目的」と「人材紹介会社とのエンゲージメントの高さ」という共通の特徴が見られました。採用目的と時間軸の明確化、プロセスの細分化とタスクの権限移譲を行う事が、企業内における業務連携をスムーズにすると同時に、転職希望者に企業努力や採用意欲の高さが伝達するという好機を生みました。人材紹介会社との関係の在り方に関しては、部門長や現場の方が積極的に人材紹介会社とオンラインで打ち合わせを行い、求人票だけでは分からないストーリーを伝えることで人材紹介会社での候補者のスクリーニングの精度が高まり、最終的に、応募を希望する転職希望者の熱量に違いを生む結果となりました。

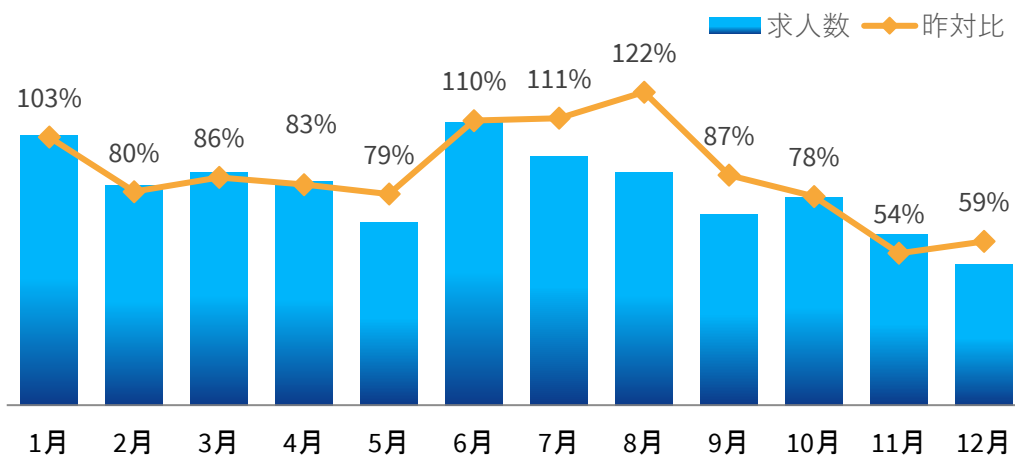
対面面接からオンライン面接への移行などもありましたが、**転職希望者と積極的に繋がりを作ることで、転職希望者が少ないマーケットでも採用に成功している企業の事例が多く見られました。**

人材紹介会社との関係構築が応募者の質を左右

採用で成功するためには、採用企業と人材紹介会社が強いパートナーシップで結ばれている事が非常に重要だと感じています。採用企業が転職市場の情勢の理解を深めたり、マーケットに存在する人材と存在しない人材を把握したりするようになると、お互いに無駄な時間を割く必要がなくなり、時間を効率よく使えるようになります。また、間口を広げるためにたくさんの人材紹介会社に声をかけると一社と対話できる時間が少なくなるため、結果として、紹介できる候補者の質や量が下がってしまうリスクも考えられます。

人材紹介会社は、採用企業に数少ないパートナーとして選んでいただいたり、独占案件をいただいたりすることで、市場の転職希望者へのアプローチの質をより高めることができ、それが、優秀な転職希望者の応募意思を獲得することに繋がります。人材紹介会社が採用企業のビジネスへの理解や現場の方々とのエンゲージを高めることで、企業が必要としている人材をより明確に理解することができるようになることは言うまでもありません。そうすることで、よりマッチ度の高い転職希望者を紹介できるようになるなど、結果としてwin-winな関係構築ができるようになると思っています。

求人数の推移（銀行・金融サービス）



2020年求人数 昨対比

86%

銀行・金融サービス部門
セールsteamマネージャー
玄間 勇介



A photograph of two men in business suits. One man, wearing glasses and a blue suit, is looking at a tablet held by the other man. They appear to be in a meeting or collaborative work environment.

コンサルティング

コンサルティング領域によって需要に格差。市場は回復傾向

新型コロナウイルスの影響をIT・デジタルコンサルティングとビジネスコンサルティング(人事、SCM、会計コンサルティング等)の領域に大きく二分して見ると、上期(4月～9月)はIT・デジタルコンサルティングには大きな影響がなく、ニーズの拡大した分野もあった一方、ビジネスコンサルティングに関しては顕著に顧客からのニーズが激減し、組織で配置転換が行われるなどの状況に陥りました。新型コロナウイルスの流行を背景に多くの企業でテレワークを余儀なくされたことに加え、従来から社内のデジタル化に向けた投資を予定していた企業が多かったことから、IT・デジタルコンサルティング領域では、以前と変わらず多くのビジネス案件が発生し続けています。

採用については、IT・デジタルコンサルティング領域では年間の採用数に大きな変化がなかった一方、ビジネスコンサルティング領域では、新規案件獲得が実現できるマネージャー以上の即戦力層を求める傾向が強くなるといった違いが見られました。10月以降の下期に関しては、新型コロナウイルスの影響が落ち着いたこともあり、IT・デジタルコンサルティング領域でのニーズが引き続き高いことに加え、ビジネスコンサルティング領域での業務改善や新規事業投資などのニーズが戻ってきていることから、コンサルティング市場全体の見通しは明るくなりつつあると言えます。

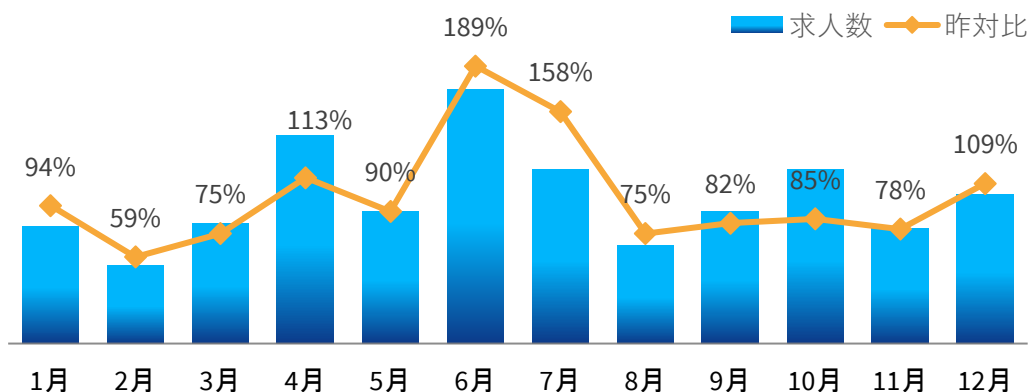
IT・デジタルコンサルティング人材の需要が増加

2021年は、2020年下期の勢いがそのまま継続し、人材のニーズが高まっていくことが予想されます。コンサルティングファームは顧客の経営課題の解決をサービスとして提供しており、新型コロナウイルスの影響で世界が混沌としている現在においても、3年、5年、10年後の企業／事業をどのような方向性でデザインしていくのかの提言を生業としています。現在では、特に、新型コロナウイルスの影響で世界的に早急なデジタル化が求められており、それぞれの業界並びに企業毎で課題が浮き彫りになったことから、その課題解決のためのIT・デジタルコンサルティング領域を中心に、今後加速的に採用活動が行われることが見込まれています。

英語が話せるグローバル人材の需要増 外国籍や女性の採用にも積極的

コンサルティング業界ではデジタル関連の人材のニーズがより高まっています。現状では、特に、SaaS、ERP（企業資源計画）、セキュリティ、AI、ブロックチェーン、IoTなど、ニューテクノロジー関連のキーワードの経験を持っている転職希望者の市場価値が非常に高くなっており、今後のニーズは一層高まると予想できます。並行して、昨今では日本国内で完結するプロジェクトが少ないことから、英語が話せる(少なくとも読んで聞ける)人材のニーズも高まっています。ダイバーシティの観点から、外国籍の方や女性採用に積極的な企業も増加傾向にあります。コンサルティングビジネスが労働集約型のビジネスであることから、社員の増加＝ビジネスの成長となるため、**デジタル人材、および、IT・デジタル×ビジネスコンサルティング領域の人材獲得を中心に、グローバル人材採用、女性採用などが一層激化すると考えられます。**

求人数の推移（コンサルティング・ビジネスサービス）



2020年求人数 昨対比

99%

採用に成功しているコンサルティング企業の3つの特徴

コンサルティング業界で採用に成功している企業は、以下のいずれかの要素を持っています。

① 先進的なプロジェクトに携われること

0→1を実現出来るプロジェクト、ニューテクノロジー関連プロジェクトなど

② 労働環境が魅力的であること

残業時間、周囲との協力体制、公正な評価など

③ 教育体制が整っていること

即戦力のみでの採用ではなく、若年層や異業界出身者でも教育できる環境があるか

今後、採用でより成功したい、あるいは、採用をより強化したい企業においては、この様な視点をお持ちいただくことが、より成功確率を高めることに繋がると考えています。

「入社後の教育」と「企業ブランディング」が採用の成功をリード

ほとんど全てのコンサルティングファームが年間で数百名の採用を行うことから、いかにマネージャー未満のポテンシャル層の早期自立を目指し教育していくのかに加え、人材獲得のための会社のブランディングがとても重要になります。某大手コンサルティングファームがここ数年で業績が急拡大した背景には、上記2点を徹底し、ホワイト企業+教育前提というイメージを転職希望者に浸透させたこと、さらに、入社後に個人の市場価値を高めることを実現してきたことにあります。コンサルティングファームでは経験と人物の双方を見て厳選採用している企業が多いですが、特に、最近ニーズの高まっているデジタル人材は世の中に限定的な人数しかいないことから、**教育しながらプロジェクトの遂行を実現すること、そして、業界イメージを変える採用戦略を実行していくことが、採用の成功に繋がる**と考えています。



コンサルティング部門
セールsteamマネージャー
平岡 悠



SCM(サプライチェーンマネジメント)

新型コロナウイルス禍でもSCM業界は好調

全体としてSCMの採用市場は新型コロナパンデミックにもかかわらず非常に堅調に推移しましたが、小売業者などの一部の業界におけるSCMは影響を受けたところもあり、そのような企業においては採用担当者のヘッドカウントを確保するのが困難でした。また、医療・医薬品関連業種におけるSCMの採用は新型コロナウイルスの影響はほとんど見られませんでした。

2021年の採用回復に期待

採用に関して、2021年には一時的に強い跳ね返りがあるのではないかと予測しています。SCMは他の業界や職種ほどの影響は受けていませんが、一部のポジションの採用凍結などにより、減少していた採用ポジションもありました。しかし、有効なワクチンがいくつか認証される可能性があることから、通常の状態に戻ることに期待があり、企業は欠員補充に対しこれまでよりも積極的に動くことになるでしょう。

自動化/AIプロジェクト導入経験者への需要増が新しいトレンド

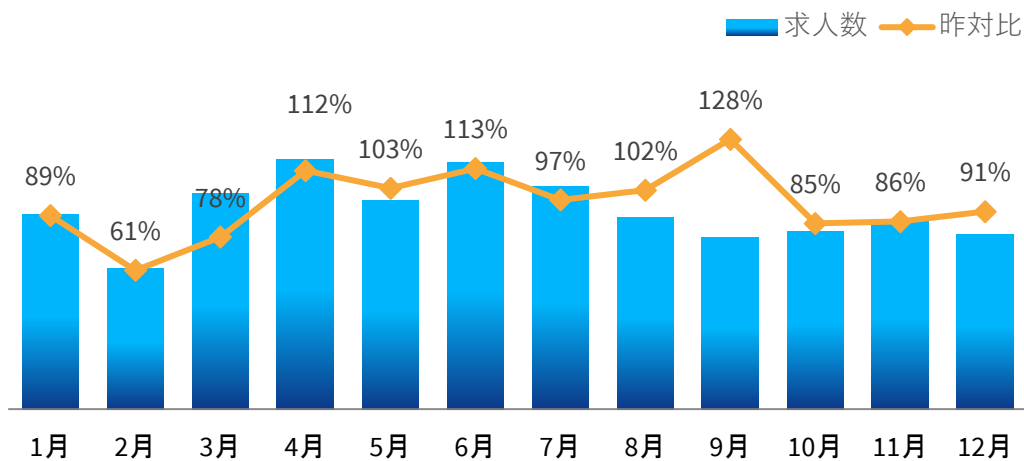
SCMで最も需要のあるポジションは、変わらないと見ています。これまで通り、デマンドプランナーのような強力な分析力と横断的なプロジェクト推進の経験を持つSCMプロフェッショナルの需要が依然として高いでしょう。SCMでの新しいトレンドとしては、自動化/AI導入プロジェクトの経験を持つ物流/倉庫のプロフェッショナルが挙げられます。

企業内でSCMの「見える化」が高まり、より戦略的な役割を担うようになるにつれ、SCMのプロフェッショナルとして成功するには、国内とグローバル双方の社内外のステークホルダーと共に複雑なプロジェクトを実行、推進するために必要なEQとコミュニケーションスキルが求められるでしょう。

「求人要件の理解」と「市場の人材の把握」が採用を効率化

企業の採用が上手くいくか、そうでないかは、採用部門の責任者と人事部門がどれだけ密に連携しているか、また、企業の期待値が現在の市場とどれだけ一致しているかにかによります。人材紹介会社とのミーティングに採用マネージャーが参加している企業では、人材紹介会社のコンサルタントが求人条件をよりよく理解している傾向があります。加えて、採用マネージャーが市場の現状をより正しく理解することができるようになるため、必要に応じて採用戦略を変更することが可能になっています。

求人数の推移 (サプライチェーンマネジメント)



2020年求人数 昨対比

94%

サプライチェーンマネジメント部門
セールsteamマネージャー
ディビッド シュ





人事・総務

在宅勤務への変更など、人事システムにも多大な影響

新型コロナウイルス感染症の流行は、2020年の人事領域の採用動向に大きな影響を与えただけでなく、人事部門において従業員の安全にかかわる問題に対応し、在宅勤務システムを立ち上げたり、既存の在宅勤務システムを調整したりするという明確な需要を生みました。

新型コロナウイルス感染症の急拡大が到来して以来、当社の人事・総務担当チームでは、日本の人事市場における多数のシニアリーダーの方々と密な情報交換を行い、ベストプラクティスの共有や、採用企業における情報交換の促進を行ってきました。当社は全業界、そして人事関連の全職務において強力なコネクションを持つ、東京市場で最大級の人事チームを擁しています。当社が得た採用に関するデータや、市場における人事プロフェッショナルとの対話を通して得た動向について、共有させていただければ幸いです。

人事タスクの優先順位の変化

今年予定されていた人事関連の取り組みの多くは、新型コロナウイルスの対応により優先順位を引き下げる必要がありました。第1四半期末から第2四半期初め（3月末～4月上旬）にかけて、従業員の健康と安全の確保が緊急かつ集中すべき課題となり、次いで在宅勤務のルール策定に取り組む必要が出てきました。

在宅勤務の実施に関しては、すでにフレックスタイムやリモートワークの制度が導入されており、ノートパソコンなど必要な機器の準備が整っていた企業から、全くのゼロの状態から始めなければならなかった企業まで様々で、歴然たる差が見られました。第3、第4四半期（7月以降）には、人事部門にとっての重点課題は、社外や社内のステークホルダーとどのように協力して市場の変化や新たな労働環境に対処するかや、健康と仕事の生産性の両方の観点からどの様に従業員をケアするかへと移行しました。

HRマネージャー、HRBP、C&B

在宅勤務をきっかけに人事・会社のポリシーの変更重点が置かれるようになりました。また、従業員のパフォーマンスの問題や、一部の企業では人員削減への取り組みにも焦点が当たりました。

L&D

従業員のスキルアップや再教育という任務が課されました。トレーニングコンテンツをオンラインへと移行させ、マネージャーにはリモート環境下でチームをどのように率いるか、チームメンバーには在宅勤務でどの様に仕事をハンドリングするかを教育しました。

採用/TA

採用プロセスをオンラインへと変更する必要がありました。転職希望者が物理的にオフィスを訪れなくても会社や職場をよく理解できるバーチャル・オフィスツアーなど、革新的なソリューションもいくつか見られました。

人事オペレーション/HRIS

新たなビジネスモデルや組織構造が出現する状況下で、プロセスのデジタル化を支援することに重点が置かれました。

人事リーダーの共通の見解として、**新型コロナウイルスによる危機が解消した後も、働き方や企業／人事の規則に恒久的な影響が残る**と見られています。

多くの企業が、従業員エンゲージメントの観点とオフィススペースを減らすことで実現できるコスト削減の観点から、今後もより柔軟な労働スタイルを維持することを予定しています。この事実は、対応する枠組みを計画・実現し、運営できる人事のプロフェッショナルに対する需要が明らかに増大することを意味しています。

業界・職能別、人事領域の採用動向

業界と人事の専門職種により、採用動向における明確な差異が見られています。

● 業界別採用動向

IT/テクノロジー、ヘルスケア

各社の人事のプロフェッショナルへの採用需要がとて高く、企業間において流動性も高まったことから、増員だけでなく、退職に伴う後任採用のケースも多くみられました。

Eコマース・オンラインコンテンツ/サービス

人事領域の新規採用の増加が最大となっています。

製造業・工業

採用需要は平年並みでしたが、産業やエンドユーザーの業界によってばらつきが見られましたが、特にその中でも自動車や自動車部品関係は堅調でした。

消費財・小売り

第1、第2四半期には需要が少なく低調で、特にロックダウン期間中のアパレル小売業には大きな影響が見られましたが、第3、第4四半期は持ち直しました。

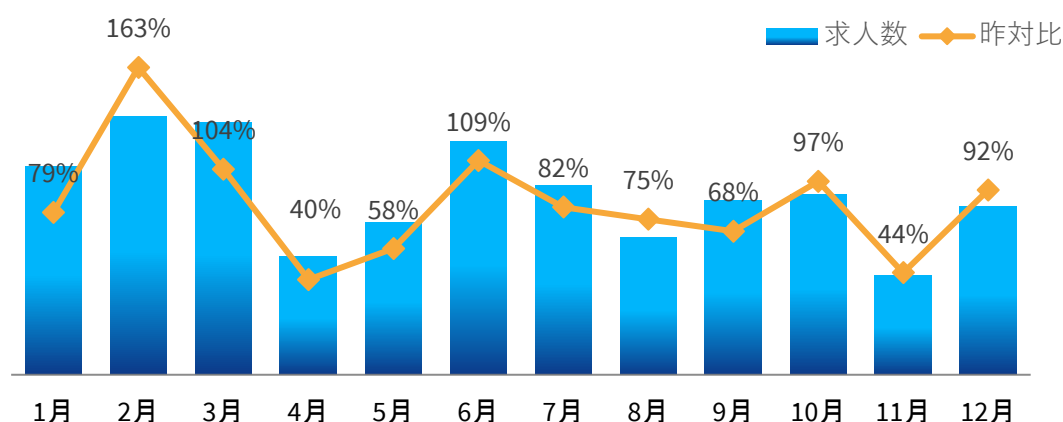
ホスピタリティ・旅行業界

人事領域の採用は劇的に減少しました。企業の人員削減の影響は、人事領域についても同様でした。

金融サービス業

金融サービス業界における人事採用は活発ではありませんでしたが、ここ数年金融サービス業界の人事機能は多くの企業において安定しており、後任採用がほとんどになっています。

求人数の推移（人事・総務）



2020年求人数 昨対比

80%

● 職種別採用動向

人事部門責任者・HRBP

市場状況を考慮すると、需要は驚くほど高い状況のままでした。市場の変動に関わらず、企業のパートナーとなる能力の高い戦略的な人事プロフェッショナルの需要が高くなっています。

TA・採用担当者

2020年に需要は減少しましたが、これは前年が例外的に需要が多かったためで、採用のプロフェッショナルの需要は依然として比較的良好です。日本の多くのグローバル企業が、全体的な採用の停滞状況を、採用にかかるコスト最適化の機会として利用しました。そのため、ダイレクトソーシングやオンラインでの採用ブランディングに対応できる人材紹介会社出身のリクルーターに高い需要が見られました。同じ理由から、日本市場におけるソリューションの一つとしてRPOが一層普及しました。

C&B・人事オペレーション

新しい福利厚生プログラム設計とピープルアナリティクスの高度な専門知識を有する人材への需要が見られました。

L&DとTM/OD（タレントマネジメント／組織開発）

需要は著しく低下しました。一方で、この分野では過去数年にわたって有能な転職希望者が少なく、この事実はL&DとTM/ODの転職希望者の競争力が依然として非常に高く、給与が押し上げられることを意味しています。

HRIS/人事オペレーション

デジタル化やデータ分析、ピープルアナリティクスの能力のある転職希望者への需要が引き続き増加していますが、実際の採用の大半はオペレーションレベルの後任の採用でした。

人事・総務部門
セールsteamマネージャー
オスカー ルンディン





経理・会計

企業の回復・維持をサポートするプロフェッショナルの緊急ニーズが増加

新型コロナウイルスが財務会計分野の採用市場に大きな影響を及ぼしたことは否定できません。とはいえ、このようなネガティブな経済的要因を考えると、他の産業の採用市場と比較して影響は非常に少なく、とても健全な市場の一つであると考えています。このような困難な時期に、多くの企業が厳しいコスト削減対策や予算・収益目標の改編を実施していることから、有能な財務プロフェッショナルの専門知識を必要としています。

このような時期に、企業の回復や維持を支援するプロフェッショナルへの緊急のニーズが高まることはよく見られます。新型コロナウイルスのパンデミックに悪影響を受けずに採用需要が高まった業界では、以前と同等の採用水準を維持、または、採用需要が増加した企業も見られました。分かりやすい例だと、医薬品や健康関連製品など、必要不可欠な製品を製造している企業、契約ベースで定期的に定額収益が入ってくる大きなIT企業、あるいは、スーパーマーケットやコンビニエンスストアなどで広く商品が販売されている企業などです。当社の財務・会計の採用案件の大部分は、このような業界で発生しています。

ワクチンの供給開始で、採用需要は急増の見込み

ワクチンの供給が開始されるようになれば、採用の急増や回復が起きると考えられます。日本にある外資系企業の多くは切実なニーズがあるにも関わらずグローバルでの採用凍結に足をとられていましたが、この制約が解除されれば才能ある人材を勝ち取ろうとする競争が発生するでしょう。

前述のように、財務は、危機的な状況の企業において重要な役割果たしているため、人員数を確保できずにいた企業は強気で採用を行うことになるでしょう。

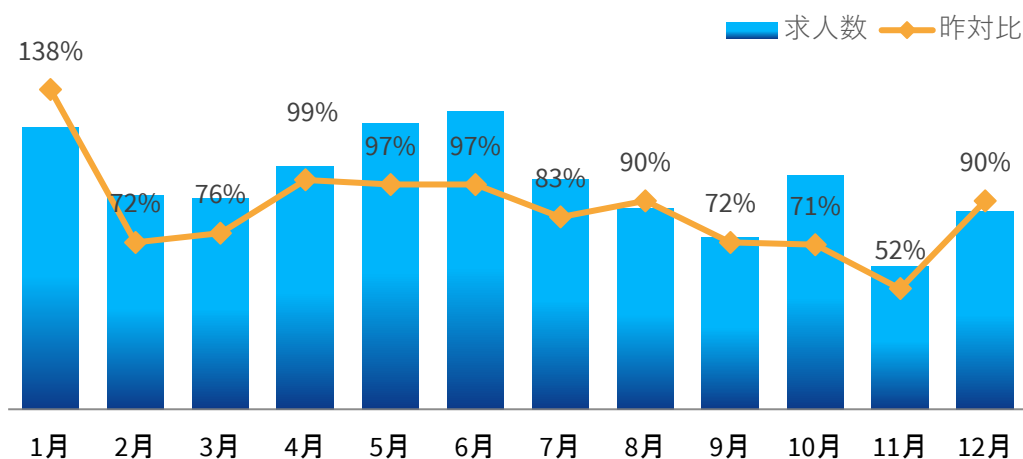
従業員がリモートで柔軟性のある仕事環境に慣れてきた今、この働き方を継続する会社は、継続しない企業に比べ、転職希望者にとって遥かに高い魅力をもつことになると考えられます。既に多くの転職希望者が、新しい仕事を探す際にリモートワークが出来ることを重要な条件にしています。**ポストコロナの社会でもその様な労働環境をオファーできる企業は、有能な人材を獲得する上で大きなアドバンテージを持つことになるでしょう。**

採用水準は2019年と同等、またはそれ以上のレベルに回復

採用が回復すれば、人材需要は2019年と同等、あるいはそれ以上のレベルに回復し、活発な市場になるでしょう。同様に、ワクチン流通後には市場により多くの転職に前向きな転職希望者が現れると考えています。転職希望者の多くはリスクを嫌う傾向があり、転職活動を一時停止してより安定した時期が来るのを待っているのを見てきました。企業が採用を再開し、転職希望者も増加した場合、どちらが優位に立つことになるのでしょうか。両方が増加した場合、どちらの方がより増加するのかの予想は困難であり、業界によっても違ってくると思います。

転職希望者は当然、新型コロナウイルスで大きく打撃を受けた企業は安定性に乏しいと感じ、避ける傾向があるでしょう。そのため、その様な企業において人材を惹きつけるための大きな努力が必要となる一方、**新型コロナウイルスの影響が少なかった企業は優位に立ち、より多くの転職希望者の中から選んで採用することができるようになるでしょう。**

求人数の推移（経理・会計）



2020年求人数 昨対比

85%

リモートワークなどの柔軟性の高い働き方とシステム導入を行った企業がリード

リモートワークなどの柔軟な働き方と適切なシステムを導入し、それを継続していこうとする企業には、**明確な優位性があります**。これが、今後のニューノーマルとなり、この流れに順応しない企業は遅れをとることになるでしょう。同様に、よりよいコミュニケーションや働き方を実現するための先進的なITやシステムのは重要な要因となります。財務・会計のプロフェッショナルにとって、オフィスに出向く必要を軽減してくれるシステムやデジタル文書への移行は、大きなプラス要素となります。リモートワークのシステムは新しく、まだかなりの調整が必要になりますが、採用企業にとってはより広く人材にリーチすることが可能になり、以前は手の届かなかったエリアから有能な人材を採用する可能性も得ることができます。**働き方の柔軟性と技術の進化が、今後優秀な人材を惹きつけるための成功要因**とでしょう。

経理・会計部門
セールsteamマネージャー
ジャスティン カミハラ





法務・コンプライアンス

採用は秋頃からやや回復、選考基準は厳格化

昨年から続く法務専門家の企業の内制化の動きに変化は見られませんでした。2月までは昨年の好景気が継続しましたが、3月頃から新型コロナウイルスの影響を受け多くの外資系企業で採用がストップしました。一部の企業は秋頃から採用を再開し、新しい案件も出てきましたが、法曹資格・英語力・業界やマネジメント経験を求めるなど、より選考の目が厳しくなりました。このような外資系企業の動きを受け、日系企業は優秀な人材が採用できるのではと採用を継続していましたが、緊急を要する案件は減少傾向でした。

若手から中堅層を中心に、IT関連業界での人材需要が増加

若手から中堅層をターゲットとしたIT、Webサービス、フィンテック、ライフサイエンス業界での採用案件が特に多く見られました。金融業界では高度なコンプライアンスや金融犯罪防止対策、次いで、製薬や医療機器業界のコンプライアンス人材の需要が継続的しています。その他、製造業や商社などでも、ガバナンス強化の流れに合わせ、採用案件が出てくるようになりました。また、IT、製薬、化学業界での知的財産人材需要にも動きがありました。転職希望者は前年よりも慎重な方が多く、情報は見ているが積極的には動かず、今後に向けた情報収集段階の方が多く印象です。**テレワークやフレックス制度の有無が応募判断のポイントの一つ**となっています。

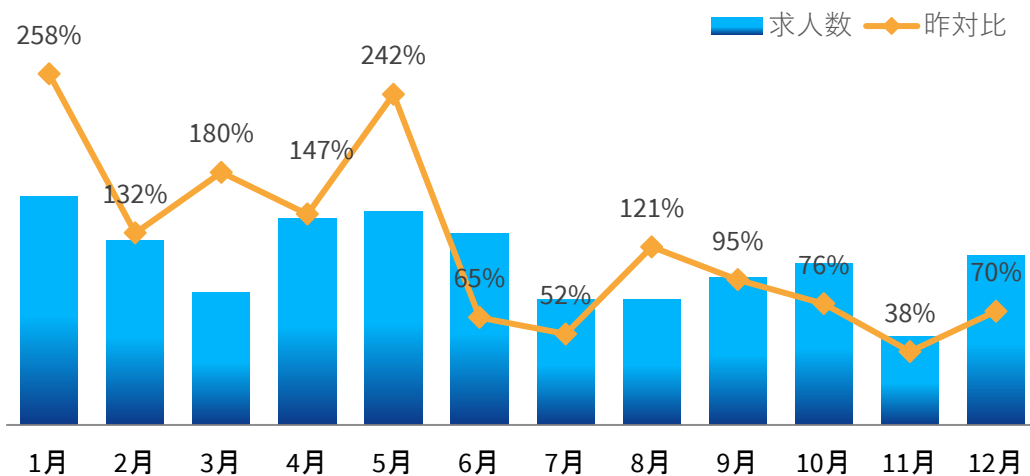
景気動向が求人数を左右。内製化の動きは継続の見通し

2021年は、経済状況に改善が見られなければ増員を目的とした採用は多くならないと思われますが、内製化の流れの中での立上げや一人法務需要は継続するでしょう。渉外法律事務所からインハウスを視野にいれる法曹資格者の潜在的な数は多いですが、実際の動きは景気動向に大きく左右されると予測しています。優秀な人材にとっては、報酬・やりがい・キャリアパスのみならず、柔軟な働き方が可能であることが大きなポイントとなるでしょう。

ベンチャー企業での部門立ち上げに伴う コンプライアンス人材の需要増

日本や海外弁護士資格者の採用ニーズの継続が考えられますが、増員採用よりも、一人法務やベンチャー企業の部門立ち上げといった需要が想定されます。法曹資格に加え、実務経験や業界経験がありビジネスパートナーとして対応できる人材がより強く求められるようになるでしょう。領域としては以前同様M&Aや投資関連、国際法務と共に、業界を問わず個人情報・データセキュリティ、不正調査・不祥事対応を含むコンプライアンスでの採用が増加すると考えられます。

求人数の推移（法務・コンプライアンス）



2020年求人数 昨対比

98%

選考方法の柔軟性やスピード感、 カジュアル面談が採用成功の秘訣

優秀な候補者は複数のオファーが出ることが多いため、選考方法に柔軟性を持ちスピーディーに実施した企業、一次面接から部門の方が対応し、業務の詳細や意義・やりがい・展望をしっかりと話す企業の採用が上手く進んでいます。採用が難航している場合、資格要件・経験年数・業界経験などの要件が、その業務において本当に必要なかを見直してみるのが良いと思います。積極的に転職を考える優秀なシニア層の実務家にも目を向けるのも一つの方法です。昨今、選考過程もしくは正式な選考前の「カジュアル面談」が有益に働いているケースが多く見受けられます。転職希望者の求めるキャリアと企業のニーズ、社風や部門メンバーとの相性を確認しながら、企業のビジョンなどの理解を深めることは、ミスマッチの防止にも繋がるでしょう。

法務・コンプライアンス部門
プリンシパルコンサルタント
林 佳代





エグゼクティブ領域

ポストコロナを見据え、シニアリーダーの需要が回復

2020年4月以前、エグゼクティブサーチでは、ビジネスを強化するためにシニアリーダーを求めている採用企業の対応で、驚異的な成長と活動レベルを達成してきました。多くの企業が市場で最高の人材を求めて積極的な競争を展開していたため、業界や職種全体において人材を紹介する機会がありました。2020年4月以降、新型コロナウイルス感染症の流行と引き起こされた多くの課題への対応で、事業の優先順位はシニア人材を巡る競争から、既存の体制を活用し何とか事業を安定化させることへと劇的に変化しました。11月中旬以降になると、日本でも第二波が沈静化、労働力が安定化して周囲に順応し始め、ローカル、リージョナル、グローバルの各本部機能が今後の市場の課題や機会について理解を深め始めたことで、**変革期を率先するシニアリーダーレベルの人材の採用が飛躍的に増加しています。**

ライフスタイル、再生可能エネルギー、テクノロジーソリューションサービスに新たな期待

2021年には、シニアリーダーの採用が増加することを予想しています。これは、新型コロナウイルスのワクチン接種プログラムが開始され、次年度予算、事業の方針が決まると、施策が順次実行されるであろう、といった楽観的な見方が強まることが一因です。事業環境は2021年後半に向けて正常化すると予想していますが、2020年の重点項目であったニューノーマルに適応するための戦略は引き続き注目され続けるでしょう。また、サステナビリティ（持続可能性）や目的を重視し、前線に出てきた産業もあれば、消費者の優先順位が変わり取り残された産業もあります。ライフスタイル関連業界に加えて、再生可能エネルギーやテクノロジー関連のビジネスがこの変化をリードし続けるでしょう。

変革期を率先するリーダーに高い需要

従来のマーケティング部門では、デジタルやEコマースの分野への移行、小売業では先を争って、より強固なオムニチャネルでの存在感を確立することに奔走しています。全体として、よりダイナミックで、創造的で、魅力的で、コミュニケーション能力が高く、協調性のあるリーダーの存在は、コロナ禍を通じてその価値がより高まっています。市場が安定化し、健康への懸念が低下すれば、2020年以前の市場動向に戻ることが期待され、変革期を率先して導いていくリーダーに対する需要はますます高まっていくと予想されます。

信頼できる人材コンサルタントとのパートナーシップが採用成功の鍵

採用の専門家との強力なパートナーシップは、潜在的な転職希望者へのアプローチを可能にし、理想的な採用プロセスの実現にもつながります。特に、異業種の転職希望者のプールにリーチするためには、専門家の経験を活用することが重要になります。採用企業の事業や文化に関する深い知識と、他業種の経験をマッチングさせることで、事業を強化することができます。**企業が実際の市場の状況を明確にし、採用における重要な意思決定を行う際に、候補者のプールがどのようになっているか、市場の状況などを完全に理解する必要があります。そのためには、専門家の協力が不可欠です。**

シニアリーダーの採用においては、経験豊富な採用の専門家とのパートナーシップのもとで立案されたオーダーメイドの採用戦略を、コンフィデンシャルでかつ必要最小限のアクションで実行することで、適切な転職希望者との関係性を構築することができます。このような手法で、ターゲットとなる転職希望者のプールを最大限に活用し、重要なポジションの採用をより迅速に、高い成功率で、コンフィデンシャルに採用し、市場での採用企業のブランド価値も高めることができます。

転職希望者の徹底した理解でマッチ度の向上に貢献

転職希望者が対象となる事業に間違いなくマッチしているかの確認は、採用プロセスが始まる前から始まります。これは、採用パートナーがどれだけ良く採用企業の事業、文化を知っているか、また、ターゲットとしている転職希望者プールを適切に評価する能力を持っているかにかかっています。転職してからの仕事でスキルを伸ばすことはできますが、企業文化にマッチしているかどうか、転職先企業で成功するかどうかに大きく影響しています。**転職希望者がどのような行動特性を持ち、リーダーシップを取り、マネジメントし、コミュニケーションを取り、協力して仕事を行うかを明確に理解することは、転職希望者が採用企業の事業にマッチし、事業目標を達成できるかどうかを理解する上で最も重要**です。

このプロセスは、選考段階でリファレンスチェックを行うことで、より徹底的に理解することができます。転職希望者がどのような人物なのか、過去にどのような成果を上げてきたのか、どのような状況や文化の中で最も高いパフォーマンスを発揮できるのかを理解することで、より強固で一貫性のあるマッチングが可能となり、採用におけるミスマッチを減らし、採用率と定着率を上げることができるようになります。

en en world
EXECUTIVE SEARCH

エグゼクティブサーチ
(経営層人材紹介部門)
ディレクター
スコット ウォレス





派遣・契約社員

派遣社員の需要は、リーマンショックの時とは異なる動き

新型コロナウイルス感染症の流行開始当初は、市場はリーマンショックの時と同様、多くの正社員の求人案件が停止され、派遣社員の需要が高まるものと予想されていました。しかし、現実とは全く異なりました。4月と5月の派遣社員と契約社員の求人数は、2019年の同月と比べて65%と41%にまで落ち込みました。さらに、企業がコストを検討し、現在の市場の不確定性を鑑みて早急な人件費削減に踏み切った結果、派遣社員の削減につながりました。契約社員は契約期間中に契約解除されることや、契約期間の延長がなされないことなどが起こりました。

契約延長にあたり、企業はこれまでよりも厳格な承認プロセスを採用し、多くの場合グローバルレベルの承認が要求されるケースもありましたが、管理部門の採用において起きている限定的なものでした。コントラクト・プロフェッショナルズ事業部では、業務に不可欠な、プロジェクトの高い専門性や経験をバイリンガル人材をターゲットにしているため、影響はそれほど大きいものではありませんでした。

新型コロナウイルスに関わらず、柔軟な働き方が求められる新しい時代が到来

パンデミックの影響と、それによってもたらされた世界経済の先行きの不透明感是否定できません。12月に入ってから数社の企業によってワクチンが開発されており、近い将来流通することが期待されています。これを受け、年明け以降に派遣社員を受け入れることについて、各企業は動向について様子を見つても前向きな姿勢を見せると予想されています。これは特に重要なプロジェクトに携わる派遣について顕著な傾向になると考えられます。

日本はほぼ間違いなく、新型コロナウイルス感染拡大の抑制に成功している国の一つです。大多数の企業が長年非常に硬直した働き方を続けてきたことを考えると、現在の多くの企業の、効果的かつ時間効率の良いリモートワーク導入への努力が見て取れます。当社の派遣スタッフの大部分はリモートワークの選択肢が与えられていますが、その背景にはリモートワークをサポートするためのインフラ構築、ITおよび情報セキュリティ、リモートワークポリシーの作成など、リモートワークを短期間で実現するために各企業が行った取り組みがあります。一方で、デジタルトランスフォーメーションの実現や、印鑑を使った承認のような旧来の業務プロセスからの脱却に関しては、日本は今後も多くの取り組みが必要になるでしょう。

パンデミックが起きているかどうかに関係なく、柔軟な働き方が求められる新しい時代が到来しています。正社員と派遣社員の両方が生産的な業務を行えるよう働き方の変革や必要なテクノロジーへの投資を積極的に行っている企業に、転職希望者から高い人気が集まっている傾向が見られています。

組織変革プロジェクトのための、 ハイレベルな派遣社員へのニーズが増大

新型コロナウイルスによって、効率的な働き方、リソース管理、コスト管理、会社全体のテクノロジー整備や研修といった課題に取り組む必要性が増しています。有期雇用から中長期の戦略的な派遣雇用に至るまで、グローバル規模でハイレベルなプロジェクトに携わり、英語と日本語両方に堪能で、戦略的思考のできるプロの派遣社員・契約社員の需要が高まっています。

日本では通信ネットワーク/5G技術へのアップグレード、安全なリモートインフラの構築、より優れたECプラットフォームの需要増、コスト削減のための重要なニーズが発生しています。そのため、プロジェクトマネージャー、ITセキュリティスペシャリスト、ビジネスアナリスト、BCP（事業継続計画）スペシャリスト、および、購買のスペシャリストなどの需要が高まっています。

2021年のニューノーマルに適應するため、組織変革に対応するためのプロジェクトに貢献できるハイレベルな専門家の需要がすでに高まりを見せています。例えば、企業文化や社員教育・人材開発、全社的な構造を変革するためのビジネスニーズに貢献できる人事マネジメント経験のある人材はその一例といえます。また、企業の透明性確保、コミュニケーション円滑化、そして会社の方針の一貫性維持に貢献できるガバナンスの専門家もこれに当てはまります。

信頼できる人材コンサルタントとのパートナーシップが採用成功の鍵

派遣社員や契約社員の採用で望ましい成果を上げている企業は、派遣会社の人材コンサルタントなどの採用の専門家との連携を密にしています。採用企業の環境や企業文化を転職希望者へ明確に伝える上で重要になるのはコンサルタントです。そのため、コンサルタントが自分の役割だけでなく企業文化についても深く理解できるよう連携することは、ミスマッチの可能性を大幅に減らすことにつながる価値ある投資となります。

加えて、**有期契約の採用市場ではトップレベルの人材は引く手あまたであることを理解しておくことも重要です。良い派遣社員・契約社員を募集する上では機敏なアプローチが欠かせません。**優秀な派遣社員・契約社員が市場で見つかるのは通常ひとつのプロジェクトの終わり頃だけであり、数週間のうちに次のプロジェクトへのアサインが決まってしまう。派遣社員・契約社員を受け入れるかどうかを決定するにあたって、採用企業は迅速に行動する必要があります。複数の候補者をスクリーニングし、決定までに1週間余分に要するような企業は、候補者を逃すことになるのが一般的です。最後に、他者に負けない程度の予算を用意しておけば人材の受け入れ機会が増えるだけでなく、トップレベルの人材を受け入れて長期的に時間とコストを節約できる可能性が増すことも無視できない点といえます。

CONTRACT PROFESSIONALS

コントラクト・プロフェッショナルズ
(人材派遣事業部)
ディレクター
菊池 ジェイムス



プロフェッショナル派遣実態調査

CONTRACT
PROFESSIONALS

「派遣社員を選択」する理由

時給2500円以上の派遣社員



45%

様々な企業で働く経験ができる

時給2500円以下の派遣社員



63%

就業時間をコントロールしやすい
ワークライフバランスの充実

仕事選びの基準

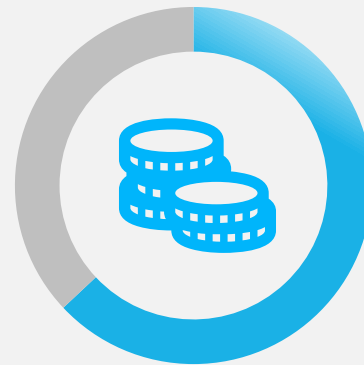
時給2500円以上の派遣社員



86%

仕事内容

時給2500円以下の派遣社員



90%

時給



en en world

エンワールド・ジャパンのご紹介

サービス一覧

Our Services



en en world

正社員採用 エンワールド

ミドル～ハイクラスの
グローバル人材採用

en en world
EXECUTIVE SEARCH

経営層採用 エグゼクティブサーチ

組織をリードする
グローバルリーダー採用

**CONTRACT
PROFESSIONALS**

派遣・契約社員事業

コントラクト・プロフェッショナルズ
業務の専門性が高いプロフェッショナル派遣
有期・緊急ニーズに即時に対応

en enPower

採用代行 (RPO) エンパワー

採用プロセスの最適化
採用実務のアウトソーシング・
コンサルティング

エンワールド・ジャパンについて

About en world Japan

人材に関わるあらゆる課題をサポートします

現代の厳しい採用環境で優秀な人材を獲得し、経営戦略を立てていくには、豊富な知識と経験をもったパートナーが必要です。

エンワールドは、20年以上にわたる採用支援実績と、蓄積してきた独自のデータベースを活かして、トップレベルのグローバル人材をご紹介します。また、単に空いたポストを埋めるのではなく、企業の持続的な将来を見通し、長期的なビジョンを考えながら、人材そして経営戦略に沿った採用支援を行っています。

さらに、わたしたちは日本のビジネスを熟知した日本企業であると同時に、多様な文化的バックグラウンドを持つグローバル企業でもあります。転職希望者と企業が直面する、日本と世界のビジネス文化の違いに対しても、エンワールドが架け橋となり、そしてわたしたち自身がダイバーシティ&インクルージョンの先進企業としてリードしていけるよう、様々なチャレンジを続けていきます。



業種

- ライフサイエンス (医療機器、医薬品、動物衛生、農業科学)
- 製造業/工業(化学、自動車、機械、精密機器)
- IT (ハードウェア、ソフトウェア)
- 消費財 (FMCG、ファッション&ラグジュアリー、ホスピタリティ、広告)
- 金融サービス(証券、銀行、保険、資産管理、不動産)
- コンサルティング

職種

- 営業・マーケティング
- エンジニアリング
- 研究開発
- 経理/財務
- 人事
- コーポレートサービス(総務、アドミニストレーター、秘書)
- 法務・コンプライアンス
- サプライチェーンマネジメント/調達
- IT

入社後活躍への想い

enabling success

「道のり」を共に歩むパートナーでありたい

転職は新しい会社に入社することがゴールではなく、入社してからがスタートです。

入社後、新たな環境で活躍し、事業の発展に貢献すること。

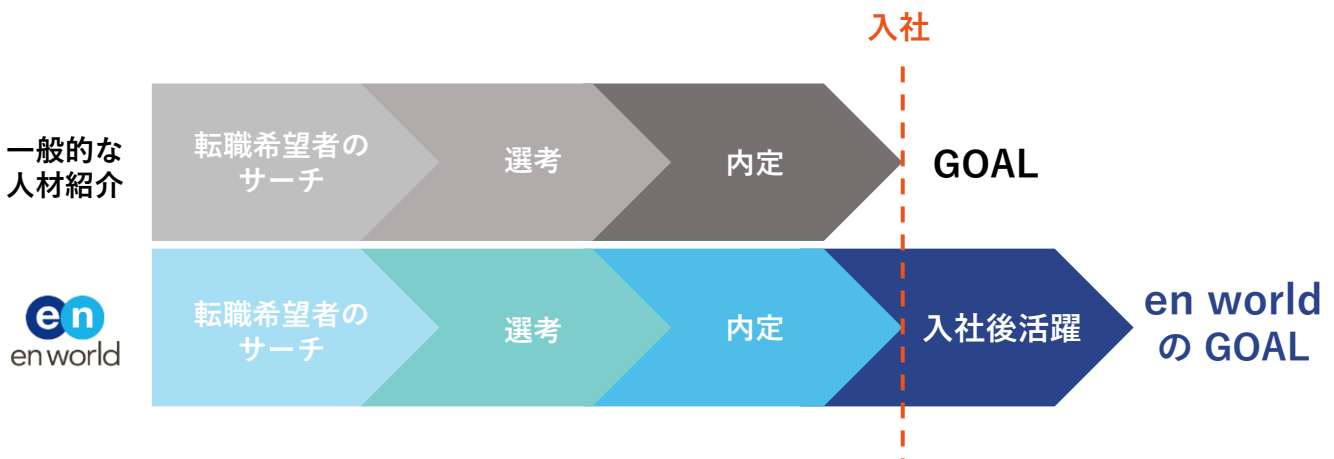
仕事を通して自分自身のさらなる成長を実現すること。

そして仕事とプライベート双方をより豊かにすることで、充実した人生を歩んでいくこと。

エンワールドでは、転職を入社の「瞬間」として捉えるのではなく、新たなキャリアへ一歩踏み出したその時から始まり、入社後も続いていく「道のり」として考えています。この道のりにおいては、時に素晴らしい出会い、そして自分自身を成長させるチャンスがある一方、時に困難に直面することもあります。そんな皆さま一人ひとりの道のりを一緒に歩んでいくパートナーでありたい。そして、入社後活躍の喜びを共に分かち合いたい。

それが「入社後活躍」をミッションとして掲げる、わたしたちエンワールドの想いです。

エンワールド・ジャパンの考えるGOAL



Contact us

お問い合わせ

東京

東京都中央区京橋3-1-1
東京スクエアガーデン 12階
03-4578-3500

名古屋

〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄3-14-7
RICCO栄 8階
052-990-2060

大阪

〒530-0001大阪府大阪市北区梅田3-3-45
マルイト 西梅田ビル4階
06-7777-1350

