

不足している。こうした人材をいかにして見出し、採用し、とどめることができるのか。採用に対する取り組みそのものが変わっていく。

リクルートキャリア

佐藤学 執行役員 幹事事業本部 本部長

①当社が提供する人材紹介サービス「リクルートエージェント」において、16年の求人数は過去最高を更新し、人材不足が顕著であった。幅広い業界から経営幹部、次世代リーダー、スペシャリスト、メンバークラスの人材など、全てのクラスに対する採用意欲が高かった。17年もこの状況に大きな変化はないと見ている。



②労働人口は減少の一途をたどっている。一方で企業は生産性の向上を求められている。今後はより、採用した人材が定着し、その企業でいかにイキイキ働き活躍してもらえかが重要となる。当社は業界最大のデータの利用や、様々なサービスを通じて採用のみならず、定着、活躍までも支援していきたいと考えている。

ロバート・ウォルターズ・ジャパン

デイビッド・スワン 代表取締役社長

①エンターテイメント・ホスピタリティ業界の人材需要が続く、小売業界では営業職のほか、英語と中国語を話すスペシャリスト需要が強まり、デジタルマーケティング人材も引き合いが強いのだろう。また、IT人材需要も高く、データ関連、サイバーセキュリティ関連のスペシャリスト、クラウド技術に詳しいエンジニアやコンサルタントの需要が続く。金融サービスではジュニアレベルのパイリンガル人材需要も増える見通しで、商工業でも引き続き営業やエンジニアのパイリンガル人材需要が旺盛だ。



②16年と同様な人材不足が17年も続くと思われ、スペシャリストをめぐ

る人材獲得競争が続く。少子高齢化に加え、若者世代の出世志向の低下なども拍車をかけ、ニーズの高い分野でのスペシャリストの確保が困難な状況が続くだろう。採用担当者は、優秀な人材を確保するため競争力のある給与水準に加え、キャリアアップなど金銭以外のメリットを提示する必要がある。

レックスアドバイザーズ

岡村康男 代表取締役

①経済の先行きは不透明感に満ちている。しかし少子高齢化が顕著になり慢性的な人手不足状態は続いている。会計業界においても実務経験のある若手人材が不足しており、正社員・パートなどの雇用形態に関わらず現場の手が欲しいといった声が寄せられている。特に地方の人手不足は深刻であり、採用難易度の上昇により組織の成長意欲を削いでしまう可能性がある。



②17年税制改正により扶養の範囲である年間103万円の壁が150万円に増額されることで、パート社員の就業機会が増えそうだ。雇用形態にとらわれず業務に最適な人材を採用すること、そして若年層では過去の手法にとらわれず導線を増やすなどの柔軟性が求められる。また働き方改善を進めた企業へ有能な人材が集まる流れができ種類による採用難易度の差がさらに顕著になりそうだ。

リス

木村亮郎 代表取締役社長

①震災対策を含めた都市インフラのメンテ、経年劣化した住宅建替え、高齢化対策工事さらには五輪等を控え、東京を中心とした大都市の人材需要がより高まり、それに伴い若者を中心とした大都市への人口流入がより進むものと思われる。雇用形態に関しては、労働契約法における有期雇用から無期への5年転換によ



り、若者の正社員採用が増加し、また、少子化により企業の募集年齢がより緩やかならざるを得なくなり、高年齢者に対して、需要が今までなかったさまざまな職種への広がりが出てくるものと思う。年金制度改革法の下では、高年齢の求職者は今後増加することは確実。女性においては、大企業を中心にクラウドソーシングの導入も多くなると思われる。

②企業の人材採用に関しては、総論と採用現場での各論の違いは、まだまだ大きいものと思う。企業の大多数を占める中小・零細企業では、性・年齢・国籍・在宅雇用等に関しては、人材が集まらなくても条件緩和することによりまだまだ踏み切れていないのが現状と思われる。ベストマッチングは求職者が努力するのではなく、求人企業がどれだけ努力するかによる。教育現場の例をみれば、過去には教育困難校の存在は今のようには常態化していない。大学で高校の勉強を再履修するようなこともなかった。企業は多様性を実務現場の中に取り入れていかなければならない。また、政府は雇用の要となる人材会社を含めた中小・零細企業に対して、実務に並行した各種助成金支援が必要だ。

経営者 JP

井上和幸 代表取締役社長・CEO

①足元の不透明感はあるものの、米大統領交代による「トランプノミクス」は17年の前半を主に一年を通して米国の景気先行き見通しを押し上げ、それが主要各国にプラスの影響として現れると思われる。インフラ投資にまつわる生産財関連から消費面での消費財・サービス、インバウンド活況面での国内サービス全般、またAR/VR、AI、シェアードエコノミー関連、IoT関連などでの市場盛り上がりも期待でき、総じて人材需要の盛り上がりは17年も続く（過熱する）と見ている。



②(1) 過熱状態にある人材マーケットにおける優秀人材の争奪戦への対応

(その状況下においても、いかに本質を見極め、中長期的な観点でのキャリアをすり合わせたマッチングと転職/採用を実現していくか)と、(2) まだまだ絶対量が不足している経営者人材、専門分野ごとのマネジメント人材をどう育成・輩出していくことで幹部人材市場を拡大していくか、の2大課題を感じている。

インテリジェンス

勝野大 執行役員

①海外経済に不透明感が高まっているものの、企業の投資マインドは変わらず人材需要は引き続き高止まりが続くと考える。直近で増加しているIoT・AI・ビッグデータといったテクノロジーをキーワードとしたポジションは、ITエンジニア・マーケティング・金融など特定の業職種に限らずあらゆる業職種においてニーズが更に拡大する想定。



②17年も企業は慢性的な人材確保が課題となるため、ダイレクトソーシングをはじめとした多様な採用チャネルの活用など、従来の人材採用戦略に留まらない発想を求められる。

アンテロープ キャリアコンサルティング

小倉基弘 代表取締役

①金融業界については15年6月位をピークとして16年秋口まで緩やかにダウントレンドであった傾向が米大統領選を境に金融マーケットが大幅に上昇したことによって目先では底堅く、中期的には上昇トレンドに反転する可能性が出てきている。特に資産運用(アセットマネジメント)、エクイティ周りの職種についてはその傾向が強いと考えられる。コンサルティング業界については特に総合系ファームの拡大傾向は続いており、引き続き業界全体としても採用意欲は強い状況が続くと考えられる。



②上記で述べたような方向性が17年も継続するようであれば企業側は引き続き優秀な人材の獲得競争を勝ち続けなければならない。自社の差別化、魅力を訴求するために採用サイトの充実、説明会等多様な採用手段の登用、就業体系の柔軟化による女性の戦力化等多くの課題が浮き彫りになってくると考えられる。

パソナ パソナキャリアカンパニー

久保昭仁 取締役専務執行役員 人材紹介事業部門長

①引き続き、専門職を中心に人材需要は旺盛。ただ、米国・欧州・中国・新興国など、海外の政治・経済の影響により減速の可能性もある。日本は少子高齢化・東京五輪の影響でマクロでは人手不足傾向がしばらく続く。



②いかに優秀な人材を採用するか、また社員のリテンションが課題。ダイレクトリクルーティング、リファーマルリクルーティング、グローバルリクルーティング、AIによるマッチング等が企業でどれだけ進むか。

MS-Japan

井川優介 取締役 JSC事業部長 兼 JS西日本事業部長

①17年は、米大統領の就任による動向が気になるころではあるが、世界経済に大きなマイナスを与える見込みは少なく、日経平均や円も安定して推移することが見込まれるため、企業の人材需要も引き続き旺盛になることを見込んでいる。特に当社が得意とする管理部門人材のニーズは高く、事業の国際化やスピード化が求められる環境下で外部から会計・法律・経営分野のスペシャリストを招き入れる必要性がますます高まるだろう。



②人材確保が困難になっている環境下では、企業のダイバーシティへの取り組みと働きやすい職場作りをどれだけ本気で取り組めるかにかかってくる。

ダイバーシティという意味では、「女性活用」「シニア活用」などが現実的だと考える。一方で、このような取り組みをしたくてもできないステージにある企業が優秀な人材を確保したい場合は、その企業や代表者の「夢やビジョン」に共感してもらわなければならない。これはと思う人材に出会えば全力で夢を語って欲しい。

アクシアム

渡邊光章 代表取締役社長

①地方経済の活性化次第で今後の雇用情勢、人材需要が決まってくると思われる。また同時に、金融、経済、そして世界的な政治リスクの状況が、特に17年は日本の雇用環境にも大きく影響を及ぼすと考える。



②地方経済をいかに活性化していくか、女性の労働力をいかに活用できるか、そのための雇用対策が具体的かつ早急に整備されるかどうか。これらは国の重要課題だが、同時に企業経営において各企業が取り組む喫緊の課題であると思う。

テクノプロ・キャリア

北川太 代表取締役社長

①17年も採用は最重要の企業課題となる。エンジニア職では回路設計、機械設計、組込制御などの開発系のニーズが高く、新技術、IoTやIoEの発達、増産に伴う設備投資の増加などを背景に、自動車や産業用機械をはじめ、幅広い業界で人材獲得競争が続く。生産技術、制御設計、品質管理に関わるエンジニアも求められる。それに伴い、年齢や経験業界に捉われず、他業種であっても同様の技術・製品の経験者であれば即戦力として採用する企業が増えている。また、国内のみならず海外、特にアジア圏にも採用の幅を広げ、グローバルに最適な人材を求める動きが強くなっている。

