

日本人材ニュース

www.jinzainews.net

中途採用の新手法

“攻め”の採用で 積極的に人材を発掘

時間外労働の上限規制に 人事の危機感高まる



注目の人材コンサルティング会社

ディスコ

新留正朗 社長

雇用管理の法律相談

人事実務の
最新重要
判例

歩合給から残業代を控除する
賃金規則の有効性

国際自動車事件
最高裁判決

vol.296

経営幹部

アジア圏進出関連で企業と求職者双方のニーズ高く、マッチング多い

幹部クラス採用に関しては、引き続き全業種・業界に渡って活況・過熱感の感じられる状況であり、特に成長拡大中のサービス・ネットサービス関連企業での事業部長、営業部長、マーケティング部長各職での案件依頼が多数寄せられている状況です。

また、レガシーなサービス系企業や消費財メーカーでのデジタルマーケティング責任者を急務的に求める声が強いのが直近での特徴としては興味深く感じており、さらには幅広く業種・業界を問わず広報部長・マネジャーでの依頼が多く寄せられているのがこの時期を象徴する共通的特徴かと思えます。

求職者の傾向は30代から50代まで部長・役員クラスの方が幅広く機会

を求めており、特にアジア圏に赴任されている事業部長クラスの方からの相談が非常に活発となっています。こちらはこの2～3年の継続的な傾向でもあり、企業側からもアジア圏への進出関連、現地販路拡大やオフィスマネジメント強化でのニーズも根強く、双方での良い縁が多く生み出されていることは市場的に注目する部分かと思えます。

各社ともに厳選モードでありつつ採用急度度も一段と増しており、職務要件とマネジメントとしての人物要件を満たす方の採用は争奪戦となっています。採用基準は妥協するべきではありませんので、売り手優位の市場とはいえ、求める人物像を緩和したり変えたりすることは、採用後、入社後の事業

問題を起こす原因ともなりますので、妥協されないように当社としては各社と確認し臨んでいます。

当社では、より個別的な双方の要件のマッチ度合いを精査しつつ、企業にお願いする対応としては採用タイミングを逸しないようスピード感を持ったプロセス進捗を徹底いただき、早め早めの面談・面接設定を図らせていただいています。こうした活況の時期であるからこそ、いかに質とスピードにこだわった幹部採用を遂行・実現していただけなのが、各社の事業状況、経営の成否を大きく左右します。

経営者 JP
代表取締役社長・CEO

井上 和幸

企画・マーケティング

グローバル人材の求人が増加し、提示される年収が高騰

「グローバル」「イノベーション」といった領域のミドルマネジメントやプロフェッショナル経営者の求人を得意とする当社での動向を一言でいうなら、求人企業と求職者の双方とも、企画・マーケティング職のマーケットは非常に活況を呈しています。

企業動向としては、従来活況であった外資系だけでなく日本の大手上場会社までもが、社内の報酬バランスを変えてでもグローバル人材の採用を開始。一例を挙げるなら、製造業の35歳、すなわちこれまで年収600万円程度の年収レンジを設定していた企業が、グローバル人材については1200万円以上の破格の待遇での採用に動き出しています。

またベンチャー企業については、ス

タートアップやIPO後さらに海外展開を目指す企業が、積極的にミドル～マネジメント層の求人を始めています。

地方企業の再生や事業継承においても、このタイプの求人は増加。それゆえ同業・同職位の転職であれば、前職の年収から20%アップは当然のようになってきています。

一方、求職者の動向は、30代のみならず、これまで転職が厳しいといわれてきた40代でミドルマネジメントやマネジメントへの転職を成功させる人が増えてきました。そしてその周辺の人材は、成功者の話を聞いて大いに触発され、さらに人材がマーケットインするという循環が生まれています。

以上のような状況下、提示される年収の高騰と採用のスピードアップが起

こっています。優秀な候補者に対しては今までもおりの年収や採用プロセスのままでは、高値に改定して報酬提示する他社、採用プロセスを短縮化した他社に先を越されてしまう事態も。

直接採用・募集・スカウトなどの人材調達のチャンネルに関係なく、マーケットはその活況ゆえに玉石混交です。採用を成功させるためには、多数の候補者データから本当に自社に必要なハイエンド人材を抽出し、それらの採用については、報酬やプロセスを柔軟にする努力、それらのノウハウを高める必要が生じているといえます。

アクシアム
代表取締役社長

渡邊 光章