

# 日本人材ニュース

jinzainews.net

## 企業の命運を分ける デジタル人材の 採用と育成

DIGITAL TRANSFORMATION

ビジネスモデルの見直し必至か  
人手不足の深刻化が  
コンビニに突き付ける課題

働き方改革推進の一手  
テレワーク導入の  
実務と課題

雇用管理の法律相談

パワハラ法規制に向けて  
確認すべき留意点

vol.312



# 採用動向レポート

幅広い業種や職種で人材獲得競争は激しさを増しており、採用を成功させるためには人材市場の動向を把握して的確な施策を講じることが欠かせない。そこで、企業の人材採用を支援する各分野のコンサルタントに最近の求人ニーズや採用を成功させるポイントなどをレポートしてもらった。

■ サービス

■ 製薬

■ 環境

■ 経営幹部

■ 外国人

■ 第二新卒

■ 新卒

## ■ サービス

### 労働環境改善・キャリアチェンジ希望が多く、販売職の採用は厳しさを増す

転職市場全体が活性化し、いずれの業界・職種も採用は活発となり、採用環境が厳しくなっています。特にサービス業界の販売職は採用環境の厳しさがより一層増しています。求職者の特徴として、労働環境改善（特に土日休み）・キャリアチェンジの希望が圧倒的に多く、サービス業界・販売職以外への転職を希望される方が大半を占めているのが実情です。

その状況を加速化する要因として転職市場全体の活性化、それに伴う選考基準の低下傾向が挙げられます。経験が無くても求職者のキャリアチェンジ希望が叶うケースが増え、業界外への流出が増加しているため、採用強化だけでなく流出防止も大きな課題となっています。この状況下で採用を成功さ

せるポイントは次の三つがあります。

一つ目は「採用基準の見直し」です。ポテンシャル採用が市場全体に広がっているため、求める人材像・教育体制を見直し、即戦力だけでなく、ポテンシャル採用の枠も用意することで採用数を担保する企業が増加しています。

二つ目は「面接官トレーニング・採用フローの見直し」です。圧倒的な売り手市場を背景に「選ぶ面接」から「選ばれる面接」へ移行できている企業の採用成功率が高まっています。面接の場で選考をするだけでなく、会社説明をする機会を設けるなど、求職者の業界理解・会社理解を促し、動機形成へつなげる面接をすることが大事です。

また、選考回数を短縮する、土日や夜間の時間でも面接対応をするなど求

職者の負担を軽減しスケジュール設定しやすい、柔軟な採用フローを再構築することも効果的です。

三つ目は「労働環境改善」です。法令改正なども含め、社会全体が労働環境に目を向ける中、求職者も労働環境改善を求める傾向が強くなっています。特にサービス業界出身者は労働環境改善が主たる転職動機となっているケースが少なくありません。時間外労働・勤務地・キャリアパス・給与などを改善し、辞めにくい環境整備をすることが、そのまま採用力強化施策となると言っても過言ではありません。

マイナビ 紹介事業本部 第3営業統括本部  
ゼネラル領域統括部 統括部長

堀江 陽平

## 経営幹部

### 人材の質にこだわって、事業変革や財務・法務の責任者を探す企業が多い

依然として業種・業界を超えての根強い採用ニーズを感じています。一方、この数年の超過熱傾向に比べ「幹部を欲しい、しかし要件で妥協は一切しない」と質にこだわるスタンスが強まったと感じ、当社としては非常に良い傾向だと捉えています。

ライン系では既存から脱して事業変革をもたらすことができる事業責任者や新規事業開発責任者、管理系ではCFOや法務責任者の依頼が業界問わず多く、社外取締役、常勤監査役や専門領域（技術など）での顧問の依頼も恒常化、一般化してきたと感じます。

候補者は、30歳手前から40歳過ぎの優秀層リーダー人材が、30歳、35歳、40歳を節目と捉え、現職に飽き足らず「より大きい裁量、高次の責

任、ダイナミックなチャレンジ」を求めて社外での機会を探る動きが活発です。彼らに機会提供をできる成長ベンチャーが非常に良質なリーダー人材を集め、成長を加速させている姿を多く見るようになったと感じます。

一方、レガシーな大手企業の役員・管理職層の方が50代で役職定年を目の前に、あるいは迎えての「まだまだ最前線で」という希望での転職登録や相談が激増しています。その力を今後の50代60代でも十分に活かせる役員職・上級幹部職でのご縁を当社も多く結んでいます。人材供給に比べて活かし先となる案件が限られていると感じ、シニア世代の幹部職・経営職人材を積極活用する企業の開拓をさらに推し進めたいと考えています。

当社では各社に対し、スキルや専門知識、経験に留まらず、価値観や人物タイプのフィットにも妥協なくこだわると働きかけています（それが幹部着任後の中長期的な活躍を担保します）。並行して、昨今の世相や人口ピラミッド、時代趨勢予測なども鑑み、いかに過去の価値観から脱してフレキシビリティを持っていけるかも提起し働きかけたいと考えています。

5月から「令和」がスタートし、新しい時代の働き方・価値観の胎動を感じます。それを望ましい形で表出させていくことも使命だと捉えています。

経営者 JP  
代表取締役社長・CEO

井上 和幸

## 外国人

### 海外事業の地域拡大やダイバーシティ推進で求人ニーズが多様化

外国籍人材を含むグローバル分野における人材ニーズの高まりを受け、当社では4年前に「グローバル人材」の専門チームを設置しました。以降、求人数が年3割ペースで増えるなど、採用意欲の高まりを感じています。

特に近年の傾向は、アジア圏中心だったグローバル人材求人市場が、欧州や北南米など世界各国に拡大しています。従来、グローバル人材領域では、アジア圏に海外進出する日本企業が現地に精通する日本人を採用したいというニーズがメインでした。昨今では、アジア圏以外への海外進出の増加を受け、求人ニーズも多国籍におよんでいます。当社がクライアントから相談いただいた実績を国別にみると、アジア圏を対象とした求人は約6割強の

一方、欧州や北南米など他の地域が4割弱まで増えています。

また、求人の背景としては、クライアント自らのグローバル化、ダイバーシティ推進の一環で、外国人材を積極的に採用するケースも増えています。世界マーケットでの事業展開を視野に、求めるスキルや経験を持つ人材を国籍問わず採用したい、新しい視点や思考を取り入れるために外国人材を採用したい、というクライアントの声も多く聞かれます。

少子高齢化の進行や労働力人口が減少する中、外国人材の活用はますます注目されるでしょう。「高度人材」といわれる高度専門職の受け入れ拡大や、出入国管理法改正などの政府の取り組みも手伝い、優秀で高いスキルを

持つ「外国人材」の積極活用を舵をとる企業は増えると考えています。

受け入れる企業では、外国人材採用に必要な在留資格などの専門的知識、手続きのノウハウ、さらには採用後に日本企業で活躍してもらうサポート体制作りが急務です。せっかく採用しても、活躍してもらえない機会がなく早期に退職してしまったという話を聞くケースもあります。日本語教育や生活の支援、宗教や異なる文化への理解など、入社後一緒に働く社員や上司の教育などを含めた環境整備も、外国人材を活用するカギになるでしょう。

ヒューマンリソシア  
人材紹介事業部 事業部長

廣江 隆司