

# 2023年 転職市場の展望

2023

1

リクルート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。  
お問い合わせ先：株式会社リクルート <https://www.recruit.co.jp/support/form/>

発行：2023年1月5日

**引き続き、転職市場は活況。景況感の変化はあっても人材獲得競争の過熱は続く。働く個人の希望は多様化。採用ターゲットの明確化と体制の深化が人材獲得のカギ。**

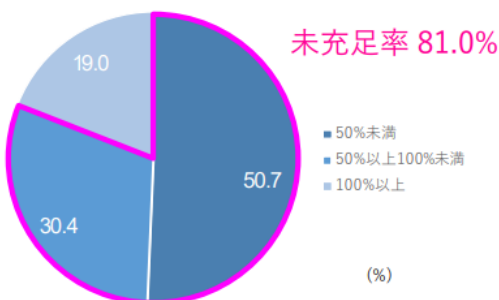
## 過去最高水準の求人数。来年度もこの傾向は続く

『リクルートエージェント』の求人数は、全ての職種でコロナ禍前の水準を超え過去最高値を更新している。『リクルートエージェント』利用企業に聞いた「2022年度上半期 中途採用動向調査」（22年7月～9月調査）では、実に81.0%の企業が中途採用計画に対して未充足となっており、景況感の見通しを加味しても、人材不足の様相は変わらない。

採用職種や採用ターゲットが多様化している傾向もある。今までにない職種を採用する際には、企業は、人事－現場－経営の三位一体の採用体制や入社後活躍のための環境を、これまで以上に整備できるかが、人材求心力に影響する。採用要件も事業戦略に紐づけて明確にするなど、一段とターゲティングも重要になる。

また、人材獲得競争が熾烈になっていく中、報酬体系を変える動きも出てきた。本当に採用しなくてはならないポジションを中心に、外部労働市場の視点を加味した条件提示をする企業も増えてきている。「2022年度上半期 中途採用動向調査」でも、人材獲得の工夫のため「中途入社者の賃金・処遇に外部労働市場の市場価値の観点を加えた」という企業は14.9%だった。全ての企業でできていることではないからこそ、差がつくポイントになるかもしれない。「2022年7～9月期 転職時の賃金変動状況」では、「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」は33.4%となり過去最高値を更新（2020年同期差：+6.8pt、前年同期差：+2.9pt）。外部労働市場を意識しなければ、じわじわと社内人材のリテンションにも影響するようになるだろう。

2022年度上半期 中途採用充足状況 (n=9,195)



※2022年度上半期：2022年4月～2022年9月

## 争奪戦を制する企業の特徴は、変化と深化

先に述べたように、引き続き中途採用は難しい状況が続く見通しであるが、採用が比較的順調な企業は総じて、人材争奪戦の状況を経営－現場レベルに至るまで全社で認識し、採用プロセスや受け入れ体制を「深化」させている。実際、社内体制の再構築に取り掛かり、多忙で多様な求職者（ひいては社員）に寄り添うことができている企業は、人材求心力で明らかにリードしている。景気が厳しくなれば、全社一気通貫の採用体制や社内体制をトライ&エラー&ラーンする機会は少なくなっていく。目の前の応募数だけではなく、採用のリードタイムや入社後活躍までをにらみ、そもそもの採用体制、人事制度、オンボーディング、評価制度などHRM全体を深化させていくことが必要だ。

## 働き方の多様化は不可逆。個人に選択肢を

働く場所・時間の制約をできるだけ受けたくないという声は、今やほとんどの求職者から聞かれる状況だ。また、求人が選べる状況の方であるほど、働き方が希望に沿わなければ応募には至らない。

コロナ禍の変遷を見つめる企業の中には、「この危機はいつ終わるのか」「リモートワークはいつ終わるのか」という会話が溢れているかもしれない。しかし、これは問いの立て方が間違っているかもしれない。我々が問うべきは「この危機で、いかにコロナ前より深化できるのか」ではないだろうか。コロナ禍で自らのキャリアを見つめ直した働く個人は、すでに生き方や働き方を深化させている。企業も、変化に強い採用戦略や採用プロセス・体制の深化が求められている。

国の動きとしても、副業やリスクリング、個人のキャリア形成に関する施策は今後加速していく。企業も採用の先にある個人の才能開花に向けて、HRMをどれだけ深化できるかが、この危機から問われている。

### 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。リクルート経営コンピタンス研究所。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。著書『働く喜び未来のかたち』（言視舎）。



# IT通信

濃淡はあるが、全体としては引き続き活況。エンジニア不足は顕著。ビジネス職種の求人増。未経験でIT業界を目指す方が増加。経験者は、求人が多いからこそ応募先の見極めを。

■業界・企業側の動き：全体としては、引き続き中途採用は活発で2023年も一定の水準を維持しそうだ。外資を中心とする一部の企業では、景気の不透明感の影響もあり、採用を抑える動きは出てきているが、エンジニア採用を中心に業界全体としては活発な状況だ。2022年11月1日に発表したプレスリリース、「2022年7-9月期 転職時の賃金変動状況」では、IT系エンジニア職の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は38.7%となり、前回に引き続き過去最高値を更新。SIerだけでなく技術者派遣の企業でも引き続き未経験採用は行われており、エンジニア不足は顕著だ。

企業はさまざまな施策を講じて人材確保を進めている。最近では、元々ITの素養がある産育休中や産育休明けの方の採用を、リスクリング施策と併せて行う動きもある。在宅勤務が前提となり、フルフレックス制度を整えた企業ならではの環境に惹かれ入社される方は多い。企業はいかにこの状況で制度を整えられるかが求められている。もはや当たり前になってきた副業解禁や研修制度の整備、働く場所や時間の制約をなくし働く個人が選べる人事制度をつくること。このあたりは社員のリテンションだけでなく、採用力に如実に差が出るポイントだと言える。

採用ニーズが高いポジションは、マーケティングやプロダクト企画、ビジネスプロデューサーなどの企画系の職種だ。業界全体では、もちろんエンジニア系の職種が数としては多いが、ここ最近ではビジネス職種の割合が増えている印象だ。

■求職者側の動き：エンジニア獲得競争は変わらず激化しているため、求職者にとってはチャンスと言える。とはいえ、景気後退局面をにらんでいる企業もあるのは事実のため、この求人が多いうちに、たとえ転職をしないという選択になっても、一度市場環境や今の自分のキャリアが社外からはどのように評価されるのを知っておくと良いだろう。すぐに転職とはならずとも、市況感は常に変化するため、情報収集は行っておくと良いだろう。

未経験で応募できる求人が増えているため、異職種からエンジニアを志望する方は増えている。求職者側が企業を選ぶ、という構図ではあるが、未経験だからこそ、「なぜこの業界を目指したのか」「どんなエンジニアになりたいのか」という基本的なところが改めて問われており、選考においても大切なポイントになることが多い。今後のキャリアプランもしっかりと準備する必要がある。

また、エンジニアの方にとっては、多種多様な求人がある状況だからこそ、どのポジションで選考を受けるかが重要になっていると言える。自身の経験によっては、似ているポジションであっても通過率が変わることもよくある。どのポジションで何が実現できるのか、自分のやりたいことと近いものは何かについて、キャリアアドバイザーやコンサルタント、場合によっては企業の人事と相談しながら進めることができるため、第三者の視点も参考にすると良いだろう。

## 小林 雄介

新卒にてリクルートキャリア（現リクルート）に入社。IT通信領域の数名のベンチャーから大手企業まで幅広い顧客のリクルーティングアドバイザーに従事。現在は同領域の大手企業を担当する組織にてチームのリーダーを務める。

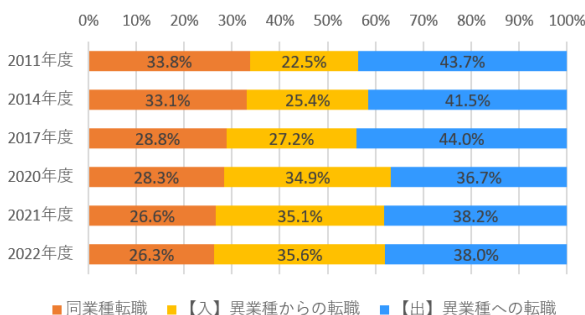


## 丹野 俊彦

銀行系証券会社を経て、リクルートキャリア（現リクルート）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。

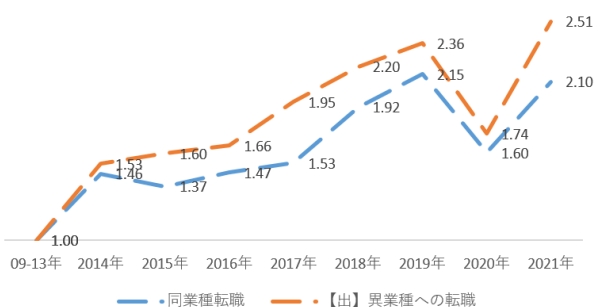


IT通信業界 転職マーケット割合



IT通信業界 転職者数の推移

※09~13年の5年平均を1とする



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

## ■コンサルティング

業界全体で見ると採用意欲は引き続き高い。案件の多様化に伴い求人も増加。未経験からコンサルタントを目指す方が増加。働き方はより柔軟に。

■業界・企業側の動き：一部、採用を控える企業も出てきたが、全体としては引き続き採用意欲は高い。アソシエイトからマネジャークラスまで幅広い層の求人があり、異業界から未経験での応募も多い状況だ。人材争奪戦は過熱していくため、企業側も、より一層の情報開示や、スカウトの強化など、採用体制や採用活動のプロセスをアップデートしていくことが求められる。

コンサルティングを手掛ける案件が多種多様になっており、エマージングテクノロジー（将来、実用化が期待される先端技術）を活用した新規事業の検討なども出てきており、最先端の技術に触れながら業界の変革や社会課題の解決に関われることは魅力だ。ドローン技術の商用化、WEB3.0、メタバース活用などの案件はR&D段階のものが多く企業の関心の高さがうかがえ、今後も増えていくだろう。また、引き続き官公庁系の案件、ヘルステック（特に病気予防、健康促進）、カーボンニュートラル対応、サステナビリティに関連する案件も増えており、採用ポジションとしても増加傾向だ。経験者が少ない領域のため、何らかの知見を持った方であれば可能性があり、興味があればチャンスがある状況だ。

また、コロナ禍を経て、マーケティングや管理会計領域のデジタル化に力を入れる企業が増加しており、マーケティングでは、消費者の購買行動の変化をマクロで捉えて分析するツールを入れるケースが増えているが、そこで得たデータを基に再度商品戦略をプランニングするなど、以前より深く顧客のビジネスに携われるようになってきており、コンサルタントにとっても絵を描くだけで終わらずやりがいにつながっている。

中途入社者のオンボーディングについては、コンサルティング業界は他業界に比べると先行している印象だ。

### 川崎 功太郎

新卒で大手製造業に入社。リクルートキャリア（現リクルート）入社以来、一貫して外資/内資大手コンサルティングファームの法人担当に従事。現在は同領域の大手企業を担当するチームのリーダーを務める。



コミュニケーションツールの拡充や試行錯誤に早期に取り組み、今では中途入社者が早期に立ち上がる仕組みができています。

■求職者側の動き：未経験からコンサルティング業界を目指す方が年々増加している印象だ。業界の動きでも触れたように、案件も多様化しており、企業の中長期戦略や海外の新興企業とのオープンイノベーションの創出、新規事業企画など新しいことにチャレンジできる環境が多くあるため、より一層コンサルタントとしての活躍の幅が広がっていると考えられる。

コンサルティングの経験の有無に関わらず、この業界を志望する方は総じて中長期のキャリアプランをしっかりと考えている方が多い印象だ。コンサルティング業界で長く働くということにこだわらず、この業界で身に付けた経験やスキルを言語化し、起業を視野に入れたり、専門分野のフリーランスコンサルタントとして働いたりと選べるキャリアの選択肢は多種多様だ。また、さまざまな業界の変革に深く携われる環境のため、いずれ自分が骨を埋めたい業界が見つかったらそこへ転職するという方もいる。

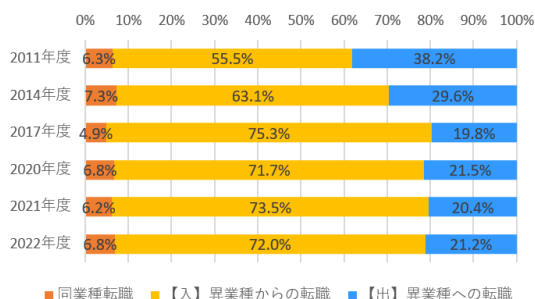
未経験でコンサルティング業界を目指す方から多い質問は、「働き方」についてだ。まだ、「残業が多い、働き方が非常にハード」という印象を持っている方も多いが、実際はここ数年でかなり変わっており、もちろん案件の繁閑はあることもあるが、コンサルタントが健康を保ち長期的にコンサルティング業界で就業できるような環境づくりが推進されてきているため、過度に心配する必要はないだろう。

### 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（現リクルート）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「日々を生きて働く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 転職者数の推移

※09～13年の5年平均を1とする



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

# ■インターネット

営業職を中心に引き続き求人は活況。採用上のコミュニケーション設計が重要に。求職者は引き続き柔軟な働き方や制度を求める。

■業界・企業側の動き：業界全体としては引き続き求人は活況だ。一部の企業では期末に向けて採用活動を調整しているが、来年度は中小ベンチャーを中心に業界としての採用は伸びるだろう。特に採用意欲が上がっているのは、成長フェーズのベンチャーで、資金調達を成功させた企業は軒並み採用を強化している。

大手だと現在は広告代理店系の企業が活発で、アカウントプランナーや広告運用の採用ニーズが非常に伸びており、未経験者の採用も増えている。採用競合間での競争が激化しており、各社年収アップや選考リードタイムの短縮など、競合に負けないための策を打っている状況だ。

インターネット業界の企業は組織とのマッチ度や求職者本人の意欲といった定性的な面を重視する傾向にある。そのため面接においても「なぜこの領域でキャリアを築きたいのか」といった志望動機を強く求めることも多い。ただ、人材争奪戦が過熱する状況では、企業側も選考におけるコミュニケーション設計が非常に大事になるため、最初から見極めをするのではなく、動機付けをした後に求職者に意欲を問うといった設計ができている企業が採用成功している。

また、引き続き選考リードタイムの長さが課題となっている企業も多い。1day選考会などリードタイム短縮施策に積極的な企業も増えている一方で、面接回数が3回以上など、選考が長期化する企業も引き続き多く、スピードで取りこぼしてしまうケースが散見される。リードタイムが短い企業と長い企業で採用成功可能性が大きく変わってきている。もちろん、慎重な見極めは重要だ

## 中島 由莉

外資IT企業での営業を経験し、その後2017年にリクルートキャリア（現リクルート）に入社。以来一貫してインターネット業界のリクルーティングアドバイザーとして、スタートアップから大手企業まで中途採用支援に従事。



が、マッチ度を測る仕組みを変えるなど、市況感に合わせた採用活動ができるかどうかが採用充足への大事なポイントだ。

■求職者側の動き：年代に関わらず副業を含めてキャリア形成をしたいという相談は増えている。副業可能な企業への転職希望はもちろん、副業の経験を本業へも還元していきたいと考える方は多い。

リモートワーク環境を求める声は引き続き大きい。一概にフルリモートを求める方ばかりではないが、出社とリモートのハイブリッドを求める方は多く、フレキシブルに働く個人の状況に対応できるかどうかで企業の採用力に差が出てくる。

エンジニアなどの専門職においては、ミドル・シニアの方の転職事例も増えつつある。定年という概念にとらわれることなく、ご経験を活かして会社・社会へ貢献したいという想いを持つ方は多い。技術を持っている方はもちろん、何か0→1の立ち上げ経験がある方は一目置かれることが多い。

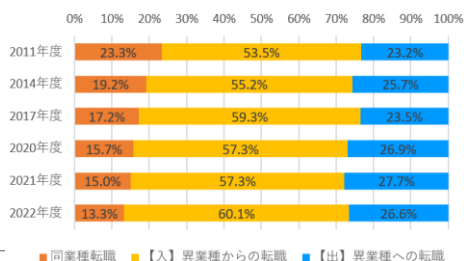
変化の激しい時代だからこそ、景気や変化に敏感な求職者が増えており、各企業のビジネスモデルや成長性を見極める動きは強い。個人も、キャリアを築く時間が長くなっているため、企業を選ぶ目はよりシビアになっている。そのため、企業はビジネスモデルや成長性など、自社の魅力を他社と差別化して伝えることがより重要になると考える。

## 安田 崇人

2014年よりメーカーでの営業を経て2017年リクルートキャリア（現リクルート）へ入社。リクルーティングアドバイザーとして成長個社の採用支援に従事した後、2020年よりインターネット領域に携わる。法人・個人を支援する両面型組織にてコンサルタントを経験し、現在は個人の方の転職を支援するキャリアアドバイザーに従事。

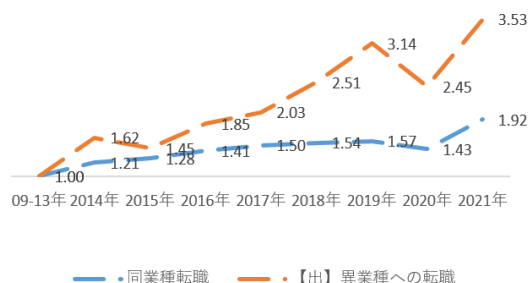


インターネット業界 転職マーケット割合



インターネット業界 転職者数推移

※09～13年の5年平均を1とする



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

## ■自動車

採用は活況。来期の量産に備え、採用ターゲットを広げての積極採用も。  
求職者は働き方の柔軟性を重視し、所属企業の対応次第で転職に踏み切る方も。

■業界・企業側の動き：ほぼ全ての企業で過去最大規模の採用していた前回に引き続き、採用は活況。来期はEVのラインナップが一通り出そうするため、量産体制に入るとされる。そのため、生産体制を強化するためにもターゲットを広げて採用を進めていくことになるだろう。

今後の市場の変化、特に部品需要の変化に備え、各企業で新規事業に取り組み始めている。例えば、ペーシングの技術を自動車以外の新しい製品に生かす事業といった新規事業に関わるポジションの求人が出てきている。ただし、幅広いテーマの中で、任せられることが事業の具体化していく抽象度の高いポジションのため採用の難易度は高い。

また、これまでメカニックに専念していた企業が、ソフトウェア人材を求める動きも強まっている。今までは外部から採用することがなかった役職者のポジションでの求人も出ており、変革期が来ている印象だ。第二新卒採用は引き続き増加傾向。求人は技術職から調達購買、他事務系も含めさまざまな職種で出ている。

異業種のITエンジニアを、MaaSとコネクテッド領域に携わってもらうために、採用するケースも増えてきた。人材の求心力を高めるために、少しずつ人事制度も変わってきており、一部の企業ではフルリモートの導入など、働き方についても変化が出てきている。

■求職者側の動き：新型コロナウイルス感染症の感染拡大が始まってからしばらくたち、柔軟な働き方への対応は企業によって差が出ている。リモートワークなど、柔軟な働き方を継続しているケースもあれば、コロナ禍前の働き方に戻すケースもあり対応はさまざま。一方で、求職者は柔軟な働き方を求めている傾向にあり、現在の働き方に違和感を覚え、転職を考えるとというケースが多い。メーカーだからできない、という理由では、もはや優秀な人材をリテンションすることはできなくなっていくだろう。

また、業界内でも事業による投資の差が大きくなってきており、不安を感じた人が転職を進めるというケースも散見される。投資領域へ転職したいという要望はあるが、各社似たような状況のため同業界×異分野での転職の難易度は高い。そのため、同業他社にこだわらず、自動車業界からスタートアップへの転職というように、これまでとは異なる事業で自らの知識や経験を生かすという例も出てきている。

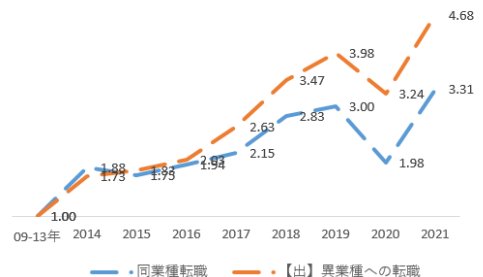
### 戸田 洋子

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（現リクルート）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 転職者数の推移

※09～13年の5年平均を1とする



出所：リクルート『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

企業によって状況は異なるが総じて活況。大量採用のための採用体制の再構築が急務。求職者は勤務地をはじめとした働く場所や時間の柔軟性を求める。

■業界・企業側の動き：企業によっても事業ごとに状況が異なるため一概には言えないが、採用が活発な分野と今は落ち着いている分野が分かれている。業界としては引き続き求人は伸びていくだろう。

半導体分野ではパワー半導体分野を中心に堅調に求人が出ており、一定のボリュームの採用が続く見通しだ。省エネ需要も相まってこの傾向は続くだろう。車載系についても、半導体不足で生産ができていない状況にあるため引き続き強化されるだろう。

円安の影響はネガティブな影響もポジティブな影響もあるが、業界全体としては落ち込んでいるというほどではない。IT系エンジニアの採用ニーズも引き続き高いが、一部の企業では充足傾向にあるなど採用が順調に進んでいる。

SDGsへの取り組みの中で、前回の日進月報で触れたように調達の最適化に着手する企業が増えており、IT人材やメンバークラスだけでなく、調達購買部門の責任者などの上位レイヤーの採用が出ているが、採用の難易度が高くなかなか充足には至らない状況だ。

また、人的資本経営の開示項目への対応から、改めてダイバーシティ経営に力を入れる企業が増えてきている。ただ、こうした高難易度な採用に加え、採用規模が年々大きくなる中、採用体制の整備が遅れている企業と、対応できている企業で差が出ていきそうだ。

具体的には、目標の採用人数に対して人事・採用に関わるメンバーの数が足りなかったり、現場の理解を得られていないままに進めていってもうまくいかない。経営者も含めて、今までにない採用を進めることを決めたのなら、それに合わせて人事・採用の体制もアップデートする必要がある。

■求職者側の動き：働く場所や時間の柔軟性を求める求職者が増えており、製造業だから、という理由で柔軟性を欠いてしまうと他業界の企業と比較されてしまう状況だ。また、特に最近では勤務地についての要望が増えている印象で、転職がないということに加え、勤務地固定の求人に応募が集まる傾向がある。地方では、県の中でも特定エリア固定の求人などにすると、Uターンも含めて応募が集まるというケースが見られる。

景気動向も変化が予想される中で、求職者も自社と比べながら情報収集や転職活動をしている。求められるスキルも時代によって変わってくるため、いくら転職市場が活況であっても、求職者側も情報を基に次に何のスキルを身に付けると良いのか、その中で自分は何をしたいのかを整理していく必要があるだろう。

### 大橋 裕介

東海エリアにて自動車業界を担当後、現在は首都圏の大手製造業を担当。自動運転、スマートファクトリーなどAI、IoTに関する採用支援経験が強い。

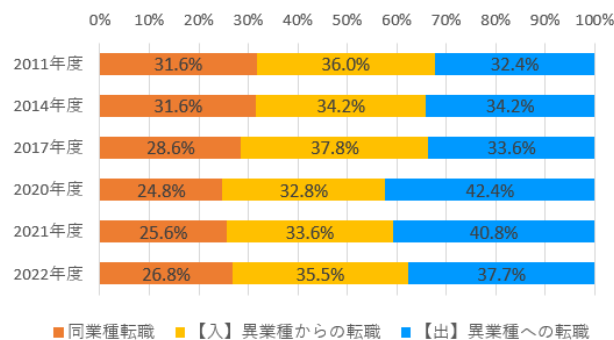


### 松田 彩

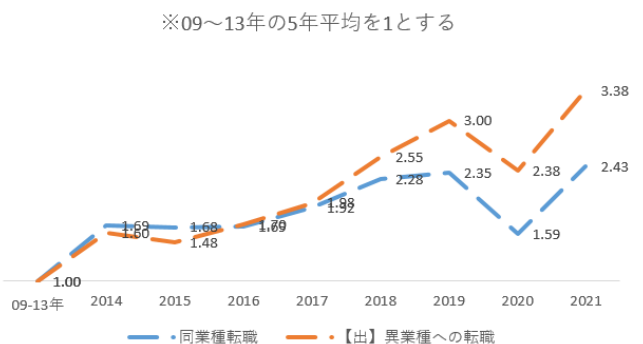
新卒入社以来、一貫してリクルーティングアドバイザーとして自動車・派遣・化学などを中心に大手製造業における中途採用支援に従事。現在は、同業界における大手企業専任組織のマネージャーに従事。



総合電機・半導体・電子部品 転職マーケット割合



総合電機・半導体・電子部品 転職者数推移



出所：リクルート『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（グリーン）/サステナビリティ

社会の関心は高まり続け採用も過熱。セクターを越えた転職も求められる。求職者の関心は高い一方で、ターゲットは少なく経営視点も求められている。

■業界・企業側の動き：環境問題への関心は高まり続け、求人相談も止まらず増えている。新規事業に加えて、現行事業の脱炭素化など会社全体として関連する部門も増え、さまざまな部門から求人が出てきている。

昨今では「GX」という言葉も定着し、求職者側の認知度、関心が高くなっている。一方で、対象となる経験者はそもそも市場に少なく、どのような方なら活躍できるかが定義しづらいこともあり、採用における難易度は高い。また、気候変動だけではなく徐々に生物多様性など他領域への対応ニーズも出てきており、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）から、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）への対応の必要に迫られてきたため、それに伴い求人も多様化している。金融機関やコンサル業界からの求人では、自社の取り組みに関連するところに加えてクライアントの取り組み評価ができる方などが求められている。また、化学・素材領域では、サーキュラーエコノミーを意識した製品作りやリサイクルに関連する求人、例えば新しいプロセス開発、そのための新規プラント建設、その周辺のIT、制御装置などに関わる求人も始めている。

環境といえば、従来は工場の環境安全ポジションなどがメインだったが、クリーンな電源の確保や、化学物質管理、CO2排出量開示のための各種数値の管理など新たな業務が増え、人材が不足している。グローバル企業であれば、海外工場やサプライチェーンでの管理も必要で、非常に地道な努力が必要になる。人権問題も絡むため、業務の難易度がより上がっている。効率的なデータ取得や活用が求められるためDXが急がれる分野でもあり、ニーズは高まる一方だ。

水素関連や、CCS（二酸化炭素回収・貯留）、CCUS（二酸化炭素回収・貯留・有効利用）の求人に加えて、原子力も増加傾向だ。廃炉、再稼働、次世代（新型小型）など幅広く求人が出てきている。

また、エネルギー領域では、ESG観点だけでなく経

済安全保障の観点から、海外の政策、規制などへ精通していることが求められる。海外のリスクを見るポジションもニーズが高まっており、関係各国や国際機関などの情報を読み解く能力を兼ね備えた人材も求められている。BCP対応に近いが、より先んじてリスクを読み対応できる準備をすることに企業は注力し始めている。

セクターを越えたニーズも引き続き高まっている。ポジティブ・インパクト（持続可能な開発の3つの側面（経済、社会、環境）のいずれかにおいて潜在的なマイナスの影響が適切に特定、緩和され、なおかつ少なくともそれらの一つの面でプラスの貢献をもたらすこと。）が求められる中、経済の専門家は自社にいたとしても、社会、環境の専門家がおらず、行政機関やNPO、アカデミアにいた方などを求める動きも高まっている。

■求職者側の動き：ESG経営、環境への取り組みの進んだ企業に行きたいニーズが高まっている。また、引き続きリモートワークの有無は重要視されており、対応できている企業でなければ人材獲得は難しくなっている。事業の将来性や見立てを重要視する一方、景気の不透明さからか、年収などの条件もシビアに検討されるようになってきている。

また、一部では、働く場所や時間に重点を置き、フレキシブルな働き方ができる企業に転職される方も増えている。副業ができる環境があるかどうかも引き続き重要視されている。

従来この分野では、専門人材が求められていたが、専門家というだけでなく経営についても理解のある方が求められる傾向になってきている。

### 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、2018年からは「環境・エネルギー・サステナビリティ」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。



## ■化学

採用は引き続き活況。女性管理職の採用ニーズも広がり始める。  
求職者はベンチャーに関心を持つ方が以前よりも増えている傾向にある。

■業界・企業側の動き：原油価格の高騰や半導体不足などの影響は受けつつも、採用が減速する動きはない。背景には顧客の幅が広いことが挙げられる。また、世界的な要請であるCO2排出量の削減など、環境面で取り組まなければいけない課題が大きいため、事業自体が進化を求められており、採用も必須だ。

引き続き半導体、ライフサイエンス領域は採用が活況だ。半導体については、求人が出ている分野や工程に差がある。EV市場は引き続き活発で、電池関連の採用は高めのニーズを保っている。研究開発が強化されている領域においては、経験者を軸に採用をしているが、元々研究者が少ないため、人手不足が続く。そのため、実務での経験が足りなくても、大学時代に少しでも触れたことがあれば採用ターゲットに入るようになっている。新規事業企画のポジションもなかなか充足せず、企業規模を問わず求人が出ており、より活況になっている。

女性管理職をターゲットにした求人が、大手だけでなく幅広い企業から出始めている。各企業の統合報告書に記載する必要があったり、人的資本経営の取り組みが盛り上がっていたりすることが背景にあると考えられる。

■求職者側の動き：求職者が大手企業への入社にこだわる傾向があまり強くなってきた印象を受ける。何を仕事にできるのかを重視し、環境関連のベンチャーに関心を持っているという声も聞く。また、働く時間や場所など、柔軟な制度に魅力を感じてベンチャーを選ぶケースも出てきており、以前は大手志向の方が多かった領域だが、個人の志向の変化が見てとれる。

企業側は求職者や現職の働く個人の希望に対し、柔軟に対応していくことが必要だ。変化に対応できているかどうかで、人材の求心力は変わってくる。

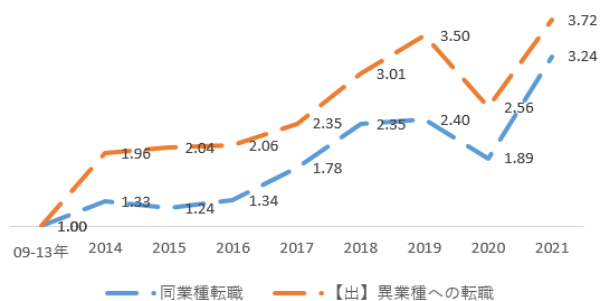
企業がこのような求職者の変化を踏まえ、これまでとは異なるターゲットを採用していくことを目指すのであれば、現状の採用基準の見直しや適切なターゲティング、人事制度の変更や採用プロセスの見直しが必要だ。

### 足立 絵美

大学では化学を専攻し、リチウムイオン蓄電池を研究。リクルートキャリア（現リクルート）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 転職者数推移  
※09～13年の5年平均を1とする



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析



## 医療・医薬・バイオ

採用が落ち着いたポジションもあるが、総じて求人は多い。  
求職者は営業経験者が増え、異業界へのチャレンジには医療業界の知識 +  $\alpha$  が必要に。

■業界・企業側の動き：業界全体として引き続き採用活動は堅調に推移していることに変わりはない。MRについては、早期退職と中途採用が同時に行われている状況は変わらないが、転職者側は活発に動いており、採用側は少し落ち着いてきている印象だ。

一部の兼業製薬メーカーでは、原料高の影響があり採用が落ち着いているところもある。また、営業所を廃止し、WEB完結で事業を継続・拡大する動きもある。

CSOでは、未経験での採用が増加傾向で、採用意欲は高い状況だ。採用ターゲットは第二新卒を中心とした営業・販売の経験者が中心で、コロナ禍もあり医療業界への意欲が高い方が集まってきている。

メディカル、医薬専門職についての採用意欲も変わらないが、国産のコロナ治療薬やワクチンに関係する求人が出てきている。そのため、化学系のバックグラウンドより生物学のバックグラウンドがある方が相対的に求められてきている。バイオ系の経験は多くの企業でニーズが高まっていると言える。

研究所や工場に関係する求人のニーズは、以前ほどではないが高い。特に工場に関する求人では、上位のポジションからメンバークラスまでニーズが高い。

■求職者側の動き：医療機器の営業経験者に動きがある。昨今の半導体不足で製品不足になり、顧客への提案が限定される状態になったことが一つの要因だ。また、ある程度経験を積んだ方の動きも出てきており、MRを中心にセールス系の職種での転職相談が増加している。

同業界同職種や近いポジションへ行く方が数としては多いが、最近では、異業界への転職を目指す方も以前より増えてきている。例として、医療業界向けの広告代理店や、医療機関向けのコンサルティング事業を展開する企業などへの転職が挙げられる。テレワーク推進やプライベートを優先したいという理由から勤務地にこだわる方も増えており、異業界であっても何らか医療・医薬の軸を持ちながら転職する方もいる。

ただ、異業界への転職は、希望者も多いことから医療業界の知識があるというだけでは難しい。知識・経験があることは前提として、それ以外、それ以上のアピールポイントが必要になる。経験の棚卸しや言語化が必須になるし、異業界から医療業界への参入情報にもアンテナを張っておく必要がある。医療業界の方はどうしても業界内の方との付き合いが多い傾向にあるため、意識的に業界外の方と関わってみたり、エージェントを通して他業界の動向に触れたりすることで、自分では見えなかった強みを整理しながらキャリアを棚卸しできると良いだろう。

### 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、現在はハイキャリア領域×候補者専任組織の立ち上げにリーダーとして従事。

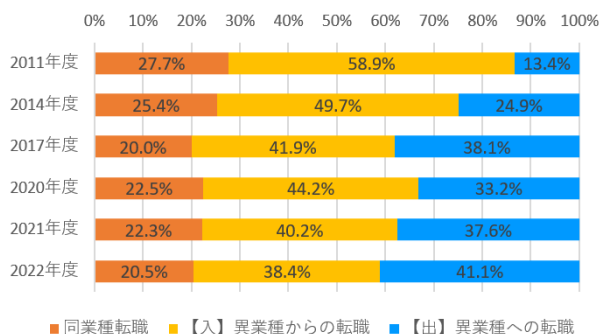


### 菊竹 ふみ

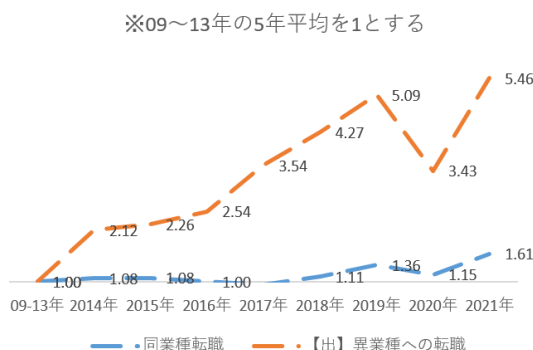
管理部門系職種を担当後、メディカル・化粧品・食品業界の技術系専門職・営業職を担当。現在はメディカル業界の技術系専門職、営業職、医療従事者の方を担当するキャリアアドバイザー組織のマネージャー。



医療・医薬・バイオ 転職マーケット割合



医療・医薬・バイオ 転職者数推移



出所：リクルート『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

グリーン関連の求人が増加。求人は多い状況。労働環境懸念での人材流出は止まらず。求職者は、DXやグリーン関連に関心。慎重になりつつも働き方懸念での転職活動は増加。

■業界・企業側の動き：求人数は過去最高レベルになっており、採用は非常に活況だ。最近ではグリーン戦略に関わる求人が増加傾向で求職者の関心も集めている。環境保全を念頭に置きながら、持続可能な開発をしていくことが求められており、環境整備などのハード面にも、運用技術のソフト面にも取り組む必要がある。社会的にSDGsへの関心が高まる中、建設・不動産領域でもそのような取り組みは必要だ。企業によっては、土壌汚染に関する専門家など、今までにない職種の採用に取り組み始めている。また、カーボンニュートラルへの対応が全業界で始まっている今、省エネ関連の求人も出てきており、コンサルタントなども非常にニーズが高い。ただし、対象者が少ない領域のため採用の難易度は高い。また、建物の空調などが重要になってくるため、1級管工事施工管理技士の資格を持つ方のニーズも高まっている。

引き続きファシリティマネジメント、建築管理部の求人も多く出ており、ゼネコンから発注者側への転職が叶う状況は続いている。相変わらず、労働環境の改善が進んでいないゼネコンでは、条件も働く環境も良い発注者側の事業会社への人材流出が起きてしまっている。働く個人は慎重になっているものの、状況の改善無くして事業の成長は難しくなっていくだろう。

### 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。



施工管理や設計、BIMができる方などの高難易度な職種の採用は続くが、条件の緩和や処遇改善に本気の企業から選ばれていくことになるであろう。他業界の方が明らかに働き方の柔軟性があり労働条件の改善が進んでいるため、業界全体として危機感を持たねばならない。

■求職者側の動き：定年後にも仕事をしたいというシニアの方が同業界内での転職を目指すケースは増加している。また、50代後半以降の、定年を見据えた方々の転職相談も増えている。加えて、労働環境の改善が見られないという理由で、ゼネコンの施工管理職の方の転職も増えている。総じて、どの職種の方も労働環境懸念が転職理由となっている印象だ。

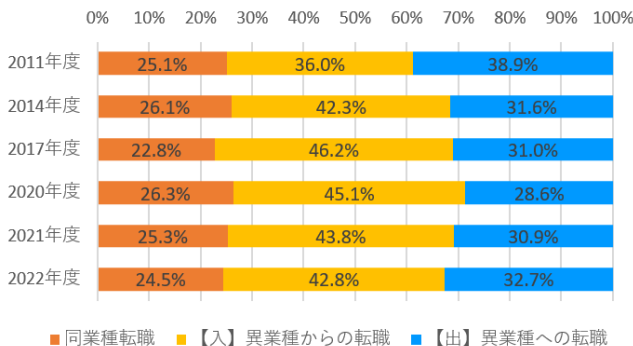
現在は中途採用全体が活況だが、景況感が変わると、求人が無くなることはないがバリエーションはどうしても限られる傾向にある。転職を最終的に選ばなかったとしても、キャリアや現在の働き方に少しでも違和感を抱いている場合は、早めに市場の状況を見ておくとうまいだろう。

### 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。

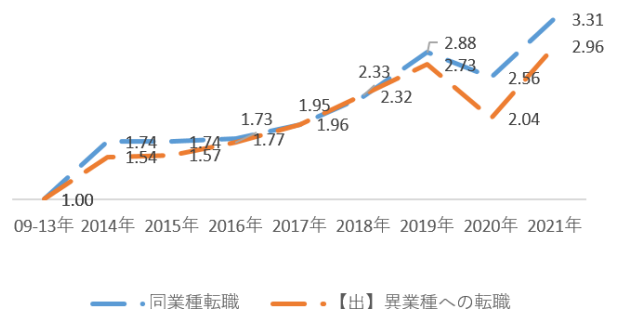


建設・不動産業界 転職マーケット割合



建設・不動産業界 転職者数の推移

※09～13年の5年平均を1とする



## ■銀行・証券

銀行・証券ともに採用は活発。人事制度も整いつつあり積極採用が続く見通し。求職者は同業他社への転職でも環境を変えられる状況に。

**(銀行) ■業界・企業側の動き：**採用意欲は引き続き旺盛で、多くの求人が出ている。専門職では、サステナビリティに絡むポジション、M&A関連、ファンド投資、LBOファイナンスなど多岐にわたる。ターゲットは他銀行で同じか、あるいは近接のファイナンス系の経験がある方だが、経験者は少ないためポテンシャル採用も進んでいる。ファイナンス領域では、PEファンドが投資を積極的に行っているため、その投資に関連する融資が活発だ。投資会社が投資方法を拡大していることが背景にある。また、銀行法の改正に伴い投資条件の緩和があり、銀行自体も投資を活発化させている。

ミドル・シニアの採用についても進んでおり、背景には新しい組織の立ち上げに際して責任者を外部採用する動きが出てきたことが挙げられる。今までは部長クラスの採用が難しかったが、自社にはいない人材を獲得することが前提になるため、事業によっては銀行外の金融業界を中心とした異業界からの採用も進んでいる。

AMLなどのリスク管理に絡む求人も積極採用が継続。ターゲット自体が少ないため人材争奪戦の様相だ。

**(銀行) ■求職者側の動き：**銀行が新しい人事制度に向けた変革を起こそうとしており、それが人材のリテンションにつながっている。役職定年の再考などもその一例だ。ただし、すぐに制度が大きく変わったり、役職定年がなくなるというわけではないため、新しいチャレン

ジを見越して動く方もいる。さまざまな企業で変革が起きており、同じ部門でも自社と他社でやれることが異なることがあるため情報収集が重要になる。

**(証券) ■業界・企業側の動き：**引き続き過去最高水準の求人が出ている。業界全体としては、年収テーブルを外部労働市場に合わせた形にしていく流れがあり、一律で同じというよりも外資並みの水準で提示するケースが出てきている。また、サステナビリティの流れの中で、ポジティブ・インパクト・ファイナンス (PIF) の取り組みが活発化しており、関連する求人も出ている。

IT領域でも採用は継続しており、デジタルマーケティングやPMポジションは引き続きニーズが高い。

**(証券) ■求職者側の動き：**大きな傾向は変わらないが、各社が目標設定の在り方を変えてきていることから、それを理由とした転職は減ってきている。今後は、各社の収益構造がどうなっていくかによって、求職者の動きも変わっていくだろう。

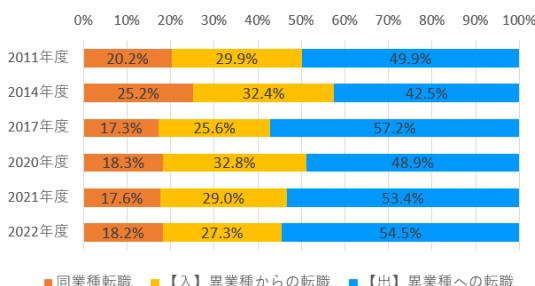
また一部では、政府が主導している金融リテラシー向上のための学校教育について興味がある求職者が増えてきている。ただ、求人として何かが顕在化してくるのは、もう少し先のことになると考えられるが、今後情報が出た際にキャッチできるようにアンテナを張っておくと良いだろう。

### 水谷 努

金融領域出身。リクルートキャリア(現リクルート)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。



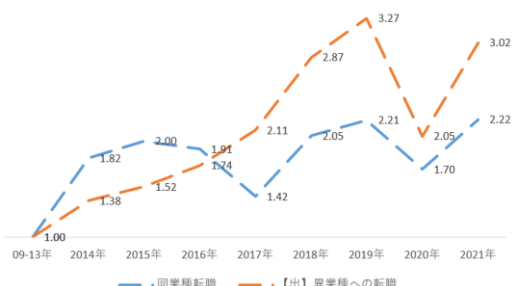
金融業界 転職マーケット割合



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。

金融業界 転職者数推移

※09～13年の5年平均を1とする



出所：リクルート『リクルートエージェント』転職決定者数の分析

## ■生保・損保

生保：DX関連ポジションを中心に採用職種は幅広い。リテンションに課題。  
 損保：ビジネス範囲の広がりに応じて求人も多様化。

■業界・企業側の動き：採用は活発に動いている。生保・損保どちらも特に営業職とDX関連の求人が多い状況は変わらない。

生保では、DX関連ポジションの採用は引き続き旺盛だが、他の職種でも採用が進んでいる。コロナに関する規制が緩和されていく中で、営業機会が増え、顧客接点も戻りつつある。個人への営業だけでなく中小企業のオーナーへのタッチも増やしているため、引き続き営業の採用が強化されている。リテール営業や代理店営業、それをサポートする契約事務の求人もあり、経済活動が戻ってきていることに比例して採用が活発化している。また、サステナビリティを意識して資産運用をする金融専門職も求められているが採用難易度は高い。

損保では、DXに関連する職種と、ファイナンスに関連する職種の採用が中心だ。特に、気候変動や感染症に対応する商品開発が加速しており、近年の新しいリスクに対応するシーズをいかに商品化していくかが重要になっている。自動運転や宇宙開発など、新しい技術が出てくることでビジネスの範囲も広がっていく印象だ。

生保・損保ともに、採用は活発だが充足は難しい状況だ。各社欲しい人材は似通っており、デジタル領域やサイバーリスク領域などは特に熾烈な争奪戦になるだろう。各社、選ばれるための人事制度を作り上げる必要がある。このような採用で企業の競争力が変わる可能性があるた

め、採用の競合優位が、事業の競合優位につながる可能性が高い。職種を限定してチャレンジングな制度を取り入れている企業もあるが、その後の定着の観点で課題もある。営業職でも定着懸念はあり、今後労働人口が減少していくことを考えると、いかに社内の制度やリテンションに力を入れるかが重要だ。

■求職者側の動き：一定の動きがあるが、金融業界内でも銀行系へ転職の方がやや目立つ。資産運用経験者は、銀行でもポジションがある状況だ。人事制度の新しさも異業界の方が進んでいる現実があり、例えば、女性のキャリアアップの道が他社の方が広く見えてしまい異業界へ転職する動きがある。新卒採用で優秀な方が入社している各社だが、専門性を身に付けていきたいという最近の働く個人の志向に対応しきれず、短期間で何回も部署異動があったり、キャリアの一貫性が保てないことを懸念して転職する方がいるのが事実だ。各社キャリアパスについて、どのようにステップアップする道を提示するのか、多様化させていくのかが、中途採用においても既存社員のリテンションにおいても重要になってくる。

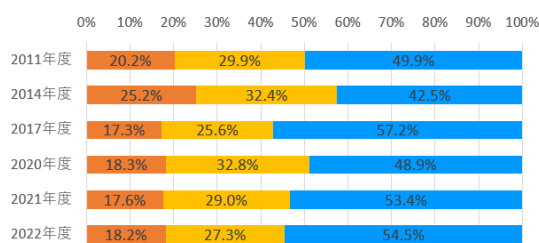
異業界からは、IT職種やリテール営業のポジションでの志望者が多く、一定のボリュームで人材が入ってきている。

佐川 啓子

中途入社以来、金融業界にて生命保険会社や信託銀行を中心にリクルーティングアドバイザーとして採用支援に従事。現在はコンサルタントとして企業と個人双方を支援。



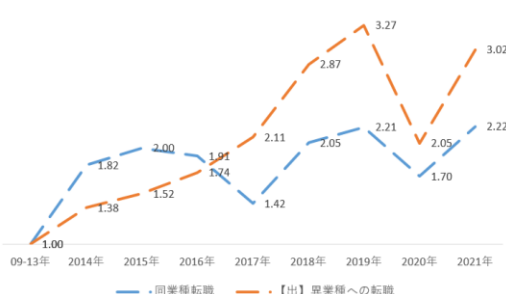
金融業界 転職マーケット割合



出所：証券会社ほか各社および証券会社主催のセミナー等による調査。

金融業界 転職者数推移

※09～13年の5年平均を1とする



出所：リクルート『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

**消費財：来期以降を見据えて採用が回復傾向に。営業職のニーズが高まっている。**  
**総合商社：ビジネスの多角化により、多様な領域・職種で新規求人が増加。**

**（消費財）■業界・企業側の動き：**コロナ禍で求人ニーズが停滞していた部分もあったが、「今後の成長のために」と、2022年下半年頃から、求人が戻り始めている印象だ。新規事業のために、社内にはいない人材を採用したいという要望や、注力事業のために複数人採用したいという要望などがある。

職種については営業系のニーズが高く、この傾向は来年度も続きそうだ。原価の上昇に伴い、商品の値上げをしている中でも売り上げを立てていく必要があり、営業力の強化が必要という背景がある。企業によっては、海外への販路を広げるために、海外営業のマネジャーを求めているたり、一方でスーパーマーケットのような店舗に対する卸の部門を拡充したいという相談も入ってきている。主なターゲットは、有形商材の営業経験者になっている。採用が順調な企業では、企業側が求職者に求める経験やスキルをきちんと言語化した上で、商材や業界の親和性だけでなく、営業スタイルやパーソナリティの部分を高く評価し、採用につなげているケースが目立つ。また、採用の進行度に合わせて、求める条件を微調整しながら少しずつ採用ターゲットの幅を広げているケースが挙げられる。

マーケティングやエンジニアの求人は変わらずニーズが高い。各社、十分な採用ができていないわけではないが、自社の強みや特徴を明確にアピールすることで、採用成功している事例も見受けられる。

また、EC関連領域でエンジニアの採用が目立つ。コロナ禍で消費者の行動がオンラインへ移行しており、その変化を踏まえ、ECを重要視しているようだ。

**（消費財）■求職者側の動き：**企業が特に求めているITやマーケティングの経験者は、引き続き引く手あまたな状況。リモートワークなど働き方の柔軟性を重視する方は増えており、それが転職理由という方も散見される。

一方で、企業としての対応状況は二極化しており、採用力に直結するポイントとなっている。

また、求職者の要望から、転勤なしの地域限定職の導入の機運もある。総合職、契約社員といった、雇用形態による待遇や職責、職務範囲の差をなくしていく動きも見られる。

**（総合商社）**採用は変わらず活況だ。さまざまな新規求人が出てきている。人事などの管理部門や新規事業の企画、海外駐在を前提としたトレーディング関連のポジションなど幅広い。特に事業企画や経営企画の求人が目立っている。総合商社の事業の柱であるトレーディングや事業投資で求められるスキルが、ビジネスを見立てて推進する力であり、事業企画や経営企画はそれらに近い職種と言える。総合商社が関わるビジネスは元々幅広いが、その領域は広がり続けており、IT関連や不動産、エネルギー資源、材料開発ビジネスなど多種多様であり、各方面で人材ニーズがある。

求職者の動きとしては、総合商社を志望する方は常に一定数いるが、求められるスキルが高度化しているため転職の難易度は上昇傾向だ。企業側は、社内にはない知見を持っている方や、事業の立ち上げや拡大に向け、即戦力となり得る方を求めている。だからこそ、求職者は「入社を希望する会社に対し、どう貢献できるかをアピールすること」「これまでの成功事例を結果だけでなく、プロセス部分も含めてしっかり語ること」が重要になる。

企業も、応募は来る状況であっても採用ターゲットからどう見られているのかを意識する必要がある。外部労働市場の変化を踏まえて、採用に関しても見直しが必要になるようになっていく可能性がある。

### 橋本 祐樹

入社以来、一貫してリクルーティングアドバイザーとして企業の採用支援を行う。

「総合電機、自動車、エレクトロニクス」など大手製造業や、「小売、流通、消費財」などのコンシューマー市場まで、さまざまなクライアントを担当。



## ■ 外食・店舗型サービス

採用は活況。多様な職種で求人が増えている。  
DXへの取り組みや働き方の改善など、社員が働き続けられる環境づくりが重要。

**(外食)** 採用は非常に活況で、求人数は来年度も継続して増加するだろう。アルバイトの方の正社員登用も進んでいるが、そもそも人手不足のため、それにより正社員求人が減るということはない。

郊外への進出や業態変更を背景に、店舗開発や施工監理の求人が増えている。いずれも経験者が少ないため、未経験者もターゲットになるケースが増えている。IT人材の採用は、給与や人事規定の見直しは始まっているが、充足は依然難しい。

人材採用・定着のためにも、働き方改革が進行している印象を受ける。各社BPRを進めており、その鍵になっているのがDX。レジシステムや券売機の導入、シフト作成・管理をデジタルへ移行し、業務時間を生み出すことで、人員不足による工数の不足を補ったり、本来取り組むべき仕事や未経験者への教育強化につなげている。

採用充足のためには、ターゲットの多様化や選考期間の短縮といった変化や工夫が求められる。経験者採用の難易度は高く、未経験者、とりわけシニアや事情がある方でも活躍できるような受け入れ体制づくりが求められる。同業界だけではなく、他業界の採用競合も念頭に、機動的な対応が必要な状況だ。

## ■ 人材・教育

人材・教育ともに採用は引き続き活況。  
求職者に対しては、他業界にはない魅力をしっかり訴求することが重要。

**(人材)** 営業職の採用は引き続き活発。今期中にできるだけ採用し、来期以降については景気動向を注視しながら検討していきたいと考えている企業が多い。営業・販売業務などを経験した顧客折衝力のある人がターゲットになっている。人材業界を志望する求職者の併願先としては、IT業界の企業やSaaSに関連する企業が目立つ。共通するのは、働き方が柔軟なイメージや、将来のキャリアパスに広がりがありそうだとと思われる点だ。どの業界も総じて採用が活況な中、人材業界の「人や組織に携われる」という魅力や、自社ならではの魅力をしっかり訴求することが重要だ。

**(店舗)** コロナ禍で採用を抑えていたが、ニーズの回復に伴い、人材採用が急務となっている。ターゲットの幅を広げた上で、地域限定正社員の導入など中長期的に働けるキャリア制度づくりが広がっている。また、外部労働市場を見て賃上げの検討を進めているケースもある。採用強化に伴い、人事・採用や労務の体制を整える必要もあり、それらの求人も増えている。

コロナ禍で採用を止めていた影響で、中間層の社員が少なく、マネジメント層が現場に出ているケースもある。その結果、教育が満足にできず、人材の定着に課題のある企業が出てきており、対応は急務だろう。中長期で人材を育てていくという考え方が非常に重要で、特に個人のキャリアが長くなる中、教育・育成に力を入れられるかどうかで人材の求心力は変わるだろう。

環境の変化も激しく、1年前に充足していた企業が今は苦戦しているというケースもある。短期的な充足だけではなく、社員が働き続けられるような制度や仕組みを整えていく必要がある。

平林知晃

新卒でリクルートキャリア（現リクルート）に入社。千葉県が多様なクライアントを担当後、現在はコンシューマー領域のリクルーティングアドバイザーとして都内大手クライアントの採用支援に従事。大手外食チェーン、大手店舗型サービス企業の大量採用支援に携わる。



**(教育)** 採用ニーズの高さは継続している。学習塾だけでなく、スポーツ教室やプログラミング教室のように提供するサービスの幅を広げる動きも引き続き見られる。

採用ターゲットとしては、ミドル・シニアの方が継続して注目されている。保護者に対する落ち着いた対応などが安心感につながっており、企業からの評価も高い。

新しいサービス開発のため、エンジニアの採用は非常に重要だが、応募は多いとは言えない状態だ。他業界で働く場合と比べ、働き方が柔軟ではないイメージを持たれていることが多く、企業として柔軟に対応していくことが求められる。

大庭 成瑛

新卒で大手食品メーカーに入社。リクルートキャリア（現リクルート）に入社後、建設・不動産専門職のキャリアアドバイザー、大手コンシューマーサービス企業の法人営業を経験。多様なクライアントの採用支援に携わる。



## ■ベンチャー領域

マーケティング職のニーズが増加。拡大を見据えた企業は自社を客観視できるかがカギ。求職者はキャリアを長く捉え始めており、戦略的にスキルを身に付けている方が活躍。

■業界・企業側の動き：SaaS領域については、投資が落ち着いてきており、現在は教育、フード、アパレルなどのコンシューマーサービスを手掛けるテックスタートアップの採用が活発になってきている。パーティカルECも続々と誕生しており採用は活発だ。資金調達も順調で、各社マーケティング職を中心に、PdM、事業責任者などのポジションが生まれている。マーケティング職では、CMOクラスから、プロダクトごとに責任者や担当者を置く動きがあり、採用自体が増えている。また、採用ターゲットも広がりを見せている。SaaS領域はあまり大きな予算をかけない施策が前提で、どうしても同業界内での採用になっていたが、コンシューマーサービスを手掛けるテックスタートアップは十分な予算をとったマーケティング施策に踏み切る企業が増えたため、広告代理店出身の方が部長クラスで転職を決めたりといった今までにない異業界からの転職事例が生まれている。この動きは2023年も加速するだろう。また、セールス、フィールドセールス、カスタマーサクセスなどの求人は、一定の水準を保つだろう。

AI活用の動きは変わらずに進むだろう。技術の先端化が進み、引き続きAIの活用領域・テーマが絞られてきている。職種としてはAIエンジニアやデータサイエンティストの求人のニーズが依然として高い。一方で引き合いが強まっているのは、事業開発などのビジネスサイドのポジションだ。ビジネスの白地を探し、自社の技術をどうビジネス化していくのかを考えられる人材が求められている。昨今では宇宙領域も盛り上がりを見せており、断続的に関連する求人は出てくるだろう。

さまざまな企業がひしめくベンチャー領域の採用では、自社をしっかりと客観視し、今後目指したい組織の規模や体制をつくるために、いつどのように採用をしていくのかをしっかりと見立てる必要がある。採用専任者がいなかったり、リファラルなどで採用をしてきた企業は、組織の拡大フェーズになると採用が難しくなるケースが散

見される。今後、ベンチャー企業の数は増えていくと予想されるが、日本国内の労働人口は減少していく。もし国内での採用で組織の拡大を目指すのであれば、自社の魅力の言語化や多様な採用手法の使い分け、先を見据えた採用組織の構築は欠かせない。採用リードタイムや選ばれる人事制度、働く環境などを整えていく必要があり、先々の課題を見据えて事前に体制構築できているかが重要になってくると言えるだろう。

■求職者側の動き：コロナ禍で働き方・生き方を見直す方が増えているのは変わらない。中でも、人生100年時代、キャリアは70年、という考え方をする方も増えてきており、若手だけでなく40代から60代まで様々な方が転職を考えるようになってきている。長く、市場価値を高く保って働き続けるために、目先の年収だけに縛られず、自分の思い描くスキルを身に付けられるかどうかを戦略的に考えている方が、転職して活躍し、自身も満足する結果を得ている。年収だけを追ってしまうと、今ある自分のスキルだけで評価されよう、という方向になってしまいがちで、経験の幅が広がらない方もいるように感じる。最近では、いかに事業において個人の影響度を高めるかという考えもあり、こういった志向性で転職して成功体験を積んでいる方もいる。ベンチャーならではの、自分の成果が事業にダイレクトに影響を与える環境に魅力を感じられるかどうかでも重要な選択のポイントになるだろう。

また、副業をやっている方は引き続き増加しており、かなりの方がパラレルワーカーとして働いている印象がある。副業が本業になることもあれば、転職への足掛かりになるケースもある。個人の働き方の多様化は一層進むだろう。

### 虎井 祐樹

大手モビリティ会社へ入社。組織立ち上げも経験。2019年よりリクルートキャリア（現リクルート）へ入社、経営/事業企画・マーケティング等のハイキャリア領域を担当。スタートアップ領域特化の立ち上げメンバーとしてコンサルタント職務に従事。



### 新堂 尊康

中堅・大手製造業専任コンサルタント・マネジャー経験を経て、16年より、「宇宙・ロボティクス・AI/IoTをはじめとしたハードテック領域のコンサルタントとして従事。

