

## 【小売・流通業界】2023年4-6月期版 doda 転職市場動向レポートを公表

～2023年4-6月期の転職求人倍率は0.49倍で、前期から横ばい。  
物流の「2024年問題」まで1年を切り、トラックドライバーの採用熱が高まる～

パーソルキャリア株式会社が運営する、転職サービス「doda（デュード）」は、2023年4-6月期の小売・流通業界の転職求人倍率や転職市場動向をまとめた「業界版doda転職市場動向レポート」を発表いたします。なお、本業界の最新動向は、doda編集長 加々美祐介が解説します。

doda 転職求人倍率は、中途採用市場における需給バランスを表すもので、dodaの会員登録者（転職希望者）1人に対して、中途採用の求人が何件あるかを算出した数値です。

<算出式※：求人数（採用予定人員）÷ 転職希望者数> ※分子・分母はdoda独自の定義により算出したものです。

### doda 編集長が語る“小売・流通業界”の最新転職トピックス



- ◆ 小売・流通業界の求人数、転職希望者数は、調査開始以来過去最多（P.1）
- ◆ 物流の「2024年問題」まで1年を切り、各社トラックドライバーの採用熱が高まる（P.2）
- ◆ 新型コロナの5類移行やインバウンド需要を受けて、旅行ニーズが復活。「航空運輸業」では空港での顧客対応や荷物運搬を行うポジションで求人が増加（P.2）
- ◆ 「専門店（家電量販店）」の求人数は前年同期比で約4.5倍に。DX人材や携帯電話販売スタッフの採用強化が要因

### ■ 2023年4-6月期の概況

**小売・流通業界の求人数、転職希望者数は調査開始以来、過去最多。しかし、異業種転職の人气が高く企業の採用難易度は依然高い状態。**

求人数（採用予定人員、以下求人数）とは、転職求人倍率を算出する期に新たに掲載された求人に加え、算出期の前期末時点、かつ算出期に掲載があった求人に記載されている採用予定人員のことを指します。

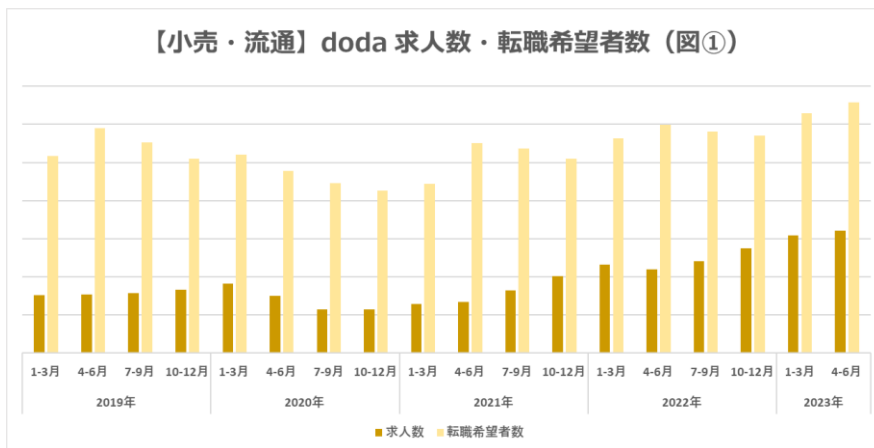
2023年4-6月期の小売・流通業界の転職求人倍率は、0.49倍でした（表①）。業界全体で人手不足感が強まっており、求人数は前期比104.1%、前年同期比146.4%と増加。2期連続で、2019年の調査開始以来、過去最多を更新しました（図①）。転職希望者数は、夏季賞与後に転職を検討し始める人が多い傾向にあるため、前期比104.5%と伸長し、前年同期比では109.8%でした。今期は、求人数と転職希望者の増加率がほぼ同じだったため、結果的に転職求人倍率は横ばいとなりました。ただし、小売・流通業界では柔軟なはたらき方を求めて、他業種への転職を視野に入れ活動する人も多いことから、数字以上に企業の採用難易度は高い状態が続くでしょう。

例年、7-9月期は、4-6月期と比べると転職活動が落ち着く傾向にあります。そのため、2023年7-9月期は転職希望者は減少すると予想します。一方で、急な人流回帰やインバウンド消費の影響を受けている小売・流通業界では、人手不足がますます深刻化しており、求人数は今後さらに伸びると予想します。

※全体版の求人倍率は、doda転職求人倍率レポート < [https://doda.jp/guide/kyujin\\_bairitsu/](https://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu/) > を参照ください。

■小売・流通 doda転職求人倍率 2023年4-6月 (表①)

| 業種    | 転職求人倍率              |      |           | 求人数    |           | 転職希望者数 |           |
|-------|---------------------|------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
|       | 2023年4-6月<br>転職求人倍率 | 前期差  | 前年<br>同期差 | 前期比    | 前年<br>同期比 | 前期比    | 前年<br>同期比 |
| 小売・流通 | 0.49                | 0.00 | 0.12      | 104.1% | 146.4%    | 104.5% | 109.8%    |



## ■ 2023年4-6月期の動向

### 物流の「2024年問題」まで1年を切り、各社トラックドライバー人材の採用熱が高まる。求人数は前年同期比で1.4倍に増加。

2022年後半から「流通」の求人数が増加傾向にあります(図②)。この要因の1つに、「流通」業種の中で、ボリュームを占める「道路貨物運送業(宅配便・トラック運送など)」の求人数が増加トレンドにあることが挙げられます(表②)。

2024年4月から施行される働き方改革関連法案により、トラックドライバーの時間外労働規制が強化されることで、輸送能力の不足が懸念される「2024年問題」。時間外労働の年間上限が960時間までとなり、トラックドライバー1人あたりの労働時間の短縮が必要になります。そのため、各社は輸送を担う人材確保に力を入れており、求人数が増加したと考えられます。

しかし、若者が車離れしていることや、物理的な移動が伴うトラックドライバーは他職種と比べはたらき方の柔軟性が低いことなどから、転職を希望する人は少ない傾向にあります。結果、採用に苦戦する企業が多いのが実態です。

そのため企業では、ベースアップの検討や、転居費を負担するなどの動きがみられます。また、労働時間減少のために、ドライバーの人員を増やすだけでなく、業務の生産性アップや効率化を狙い技術職の採用を強化する企業も増加傾向にあります。具体的には、荷役を効率化させるために使う機械(マテリアルハンドリング)の設計や配達向けドローン開発などの求人、社内のシステム導入を推進する社内SEの求人などが増えています。このように、直接的に人員を強化するだけでなく、はたらき方やシステムを見直して業務を効率化させる動きは今後も続くでしょう。

### 新型コロナの5類移行やインバウンド需要を受けて、旅行ニーズが復活。顧客対応や荷物運搬を行うポジションで求人が増加。

2023年4-6月期の「航空運輸業」の求人数は、前期比の増加率が「流通」のなかで最も高く、117%増でした。この背景には、新型コロナの5類移行やインバウンド再開による国内外への旅行需要の回復に加え、夏休みの旅行需要増加に備えた採用強化などがあったと考えられます。

旅行需要が急減したコロナ禍初期～中期は、地上スタッフを中心に異業界への転職などを余儀なくされました。一部企業では既存社員を他社へ出向させるなど、新しい形での雇用を続けていたものの、異業界への人材流出の影響は大きく、今は急な需要の戻りに対して人手が足りない状況にあります。

これに伴い、地上で搭乗手続きや荷物の受け入れ、出発・到着ロビーでの案内を行う「グランドスタッフ」や、荷物の運搬や搬入などを行う「グランドハンドリング」といった地上スタッフの確保が急務となり、「航空運輸業」の求人数を押し上げたと推測します。

航空業界の経験者は比較的少ないこともあり、企業は採用の間口を広げるために未経験採用にも力を入れています。未経験者を受け入れるにあたって、空港の構造や仕組みを学べる研修や、採用競争力を上げるために入社祝い金を導入するなど工夫を凝らす企業もあります。これまで「グランドスタッフ」が行ってきた搭乗手続き等の顧客対応は、AI案内システムやロボットの導入を推進し、業務の効率化を図る動きが続く見込みです。そのため、今後DX推進にかかわる求人も増えていくと予想しています。

## 「専門店（家電量販店）」の求人数は前年同期比で約4.5倍に。DX人材や携帯電話販売スタッフの採用強化が要因。

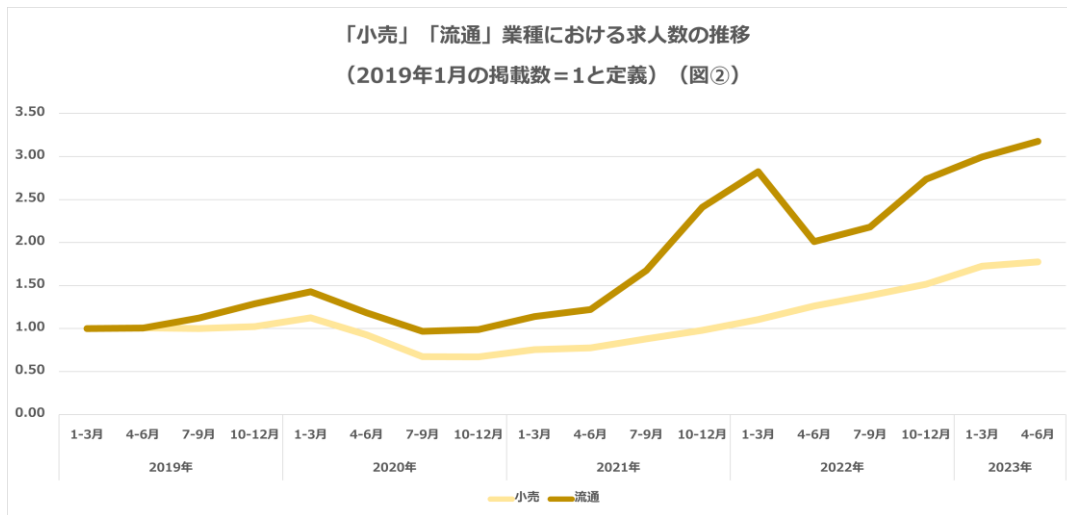
「専門店（家電量販店）」の求人案件数は2022年後半から大きく伸び、2023年4-6月時点で、前年同期比が459%になりました（表③）。その背景には、大きく2つの要因が挙げられます。

1つ目は、「DX人材の確保」です。現在、家電量販店では生産性を上げ収益性を高めるために、店舗のDX化に注力しています。例えば、スマホアプリで商品情報を見られるようQRコードを導入するなど、オンラインとオフラインの融合が進んでいます。そうしたスマホアプリの自社開発や改善、データ分析に加え、社内の基幹システムの見直し、新規プロジェクトの進行マネジメントなどを担うDXポジションのニーズが高まっています。DX人材は市場価値が高く各社採用意欲が高いため、今後も求人は増える見込みです。

2つ目は、「携帯電話販売スタッフの確保」です。携帯電話の解約金撤廃を受け、気軽に通信キャリアや機種の変更ができるようになりました。またコロナ禍の来店制限が撤廃されつつあり、事前予約が不要な店舗が増えてきたことも影響し、キャリアショップや家電量販店に赴く人が増えています。しかしながら携帯電話販売スタッフは、未経験から提案経験を積み、数年で他業界の営業に転職するというキャリアステップを踏む傾向が強くあります。ニーズに対して人手が不足していることから、求人数が増えたと考えられます。

■業種詳細別 求人数の増加率（表②）

| 業種                    | 詳細                | 前期比     | 前年同期比 |
|-----------------------|-------------------|---------|-------|
| 小売                    | コンビニエンスストア        | 113%    | 135%  |
|                       | ドラッグストア・調剤薬局      | 91%     | 138%  |
|                       | ホームセンター           | 115%    | 110%  |
|                       | 専門店・その他小売         | 100%    | 144%  |
|                       | 専門店（アパレル・アクセサリー）  | 104%    | 145%  |
|                       | 専門店（家電量販店）        | 98%     | 459%  |
|                       | 百貨店               | 92%     | 143%  |
|                       | 自動車ディーラー          | 111%    | 168%  |
|                       | 通信販売・ネット販売        | 85%     | 77%   |
|                       | 食品・GMS・ディスカウントストア | 109%    | 162%  |
|                       | 流通                | 倉庫業・梱包業 | 114%  |
| 海運業                   |                   | 104%    | 151%  |
| 航空運輸業                 |                   | 117%    | 146%  |
| 道路旅客運送業               |                   | 99%     | 274%  |
| 道路貨物運送業（宅配便・トラック運送など） |                   | 103%    | 143%  |
| 鉄道業                   |                   | 103%    | 166%  |



**【ご取材可能】解説者 doda編集長 加々美 祐介 (かがみ ゆうすけ)**

2005年、株式会社インテリジェンス（現パーソルキャリア株式会社）に入社。人材紹介事業、転職メディア事業で法人営業、およびマネジメントを担い、一貫して企業の採用支援、個人の転職支援に従事。

2013年にはカルチャー変革の仕組みづくりと推進をミッションとした新規部署を立ち上げ、企業変革を成功に導くためのチェンジマネジメントを主導。2014年には人事部門も管掌し、人事制度企画や採用、異動・配置転換、組織・人材開発など、ビジョンの実現と経営戦略の実行に向けた、戦略人事全般を担う。2019年、新しいマッチングサービスを開発する新規事業開発部門を立ち上げ、本部長に。ダイレクトリクルーティング全般、そしてハイクラス転職サービス「iX」（現「doda X」）の事業・プロダクト開発を牽引。2021年には執行役員に。2023年4月、doda編集長、プロダクト&マーケティング事業本部 事業本部長に就任。