

アパレル・ファッション業界専門の転職支援サービス「クリーデンス」 アパレル・ファッション業界の「求人動向」および2021年予測を発表

新型コロナウイルスにより落ち込んだ求人数は、回復傾向に 2021年は「DX」をキーワードに各社が採用を強化

総合人材サービス、パーソルグループのパーソルキャリア株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：峯尾太郎）が運営するアパレル・ファッション業界専門の転職支援サービス「クリーデンス」< <https://www.crede.co.jp> >は、2020年のアパレル・ファッション業界の「求人動向」をまとめ、発表しましたのでお知らせいたします。

■詳細：https://www.crede.co.jp/contents/news/801_crede_journal.html

調査トピックス

- ・アパレル・ファッション業界の求人数は、前年同月比は全体83.8%、正社員求人92.3%、契約社員求人55.5%と前年割れの状態が続く（P.2）
- ・全体の求人数が前年を上回った職種は、「デザイナー」「営業」「EC・通販関連」の3職種（P.2,3,4）
- ・「店長・販売」は厳しい状況が続く一方、ラグジュアリーブランドやデザイナーズブランドは採用活動を再開（P.5）
- ・「EC・通販関連」は引き続き好調。求人数の増加率が全職種で一番高い結果に（P.6）

<調査概要>

2019年6月～2020年11月までに「クリーデンス」が受領した求人データをもとに算出

■2020年の総括

新型コロナウイルスの打撃を受けたアパレル・ファッション業界にとって、2020年は厳しい1年となりました。しかし、決してマイナスな影響を受けただけではなく、業界全体として遅れをとっていた“IT化”を加速させるために多くの企業が動き出した1年でもありました。

採用市場においては、2020年2月以降、企業は採用活動を中断し人員配置の最適化を図るようになったため、求人数は大幅に減少しました。一方、「EC」「SNS」「ライブコマース」の運用や「デジタルマーケティング」に関する人材は、コロナ禍においても企業の採用意欲が高く、「EC・通販関連」の求人数は前年同月を上回る結果となりました。

■2021年の予測

2021年以降、求人数は回復していくと見込まれます。特に“DX推進”をキーワードに、事業経営の観点でDXの実現を考えるポジションや、「マーケティング」「EC」「生産管理」といったDXに関わりが深いポジションなどは企業のニーズが高まり、人材を採用する動きは活発化するでしょう。

また、コロナ禍でも楽しめるアウトドアなどに人気が集まっていることに加え、自宅や近所で体を動かす人も増えたためスポーツアパレルブランドの売り上げは好調に推移しています。さらに、消費行動の変化によりリユースビジネスは引き続き右肩上がりの成長を続けています。そのため、これら業種の採用ニーズは高まると想定されます。同様に、業種や職種によっては、求人数は2021年のうちに新型コロナウイルス流行以前の状態に戻る、もしくはそれを上回ると考えられます。一方、アパレル・ファッション業界の就業人口の大半を占める「店長・販売」は、実店舗を閉店・縮小する企業が多いことなどを背景に、求人数が新型コロナウイルス流行以前の状態に戻るには数年かかることも想定されます。（クリーデンス 事業責任者 河崎 達哉）

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社（旧社名：インテリジェンス） 広報部
TEL：03-6757-4266 FAX：03-6385-6134 pr@persol.co.jp

■ 求人数の推移（全体、職種別）

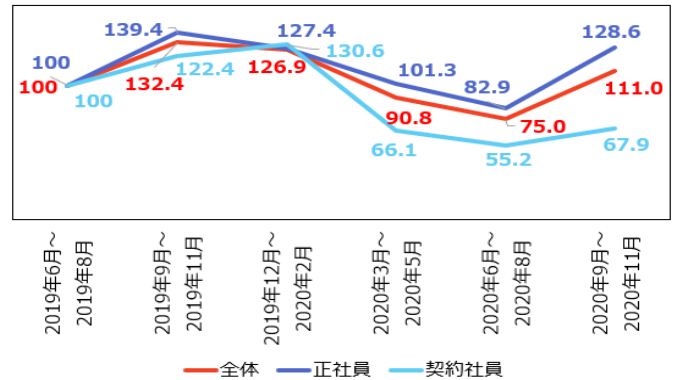
＜全体＞ 求人数は2020年9月を境に増加。正社員求人的人数は前年同月比90%を超え回復傾向に

正社員採用の求人数は2019年11月以降、契約社員採用の求人数は2020年2月以降右肩下がりとなっていました。2020年9月を境にともに増加しています。（グラフ①）前年同月比でみると、全体は83.8%、正社員は92.3%、契約社員は55.4%でした。（表①）

求人数が増加した背景には、「EC」需要の拡大に対応するために「EC・通販」の求人が増えたことや、ブランドの核を担う「デザイナー」の採用に注力する企業が増えたことが挙げられます。

現在は、来年度に向けて業績の立て直しや拡大を図る企業が増加しています。そのため、各職種ともに即戦力となる人材を求める傾向が高く、正社員採用の求人数の上昇幅は契約社員のそれと比較して大きくなりました。

【グラフ①】＜全体＞ 2019年6月～8月の求人数を100とした場合の求人数の推移



【表①】求人数（前年同月比）

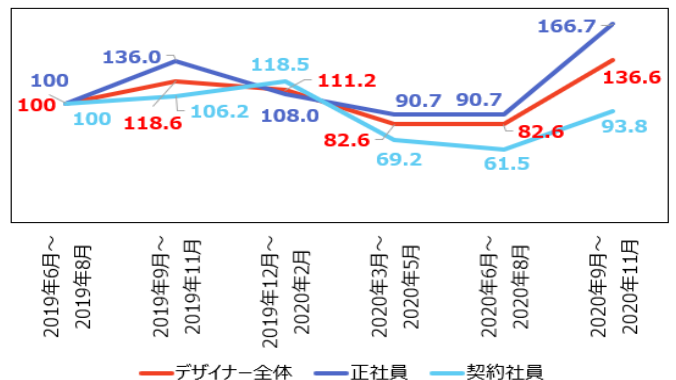
	全体	正社員	契約社員
2020年9月～2020年11月	83.8%	92.3%	55.4%

＜デザイナー＞ 来期に向けて、業績の核を担う商品を生み出す「デザイナー」の求人数は増加

「デザイナー」の求人数は2020年9月以降増加し、特に正社員求人が大きく上昇しました。（グラフ②）新型コロナウイルス流行直後は、商品の制作を中断する企業が多く、求人数は減少傾向にありました。しかし、2020年9月頃から、来年度の立ち上げに向けて、売上の基盤となる商品を生み出す「デザイナー」の採用を強化する企業が増加したため、求人数は右肩上がりになったと言えます。

アパレル・ファッション業界において「デザイナー」は非常に重要な職種であるため、今後も求人数は増加すると見込まれます。また、「デザイナー」は他の職種と比較し、働き方の多様化が進んでいるため、今後は業務委託の求人も増加すると考えられます。

【グラフ②】＜デザイナー＞ 2019年6月～8月の求人数を100とした場合の求人数の推移

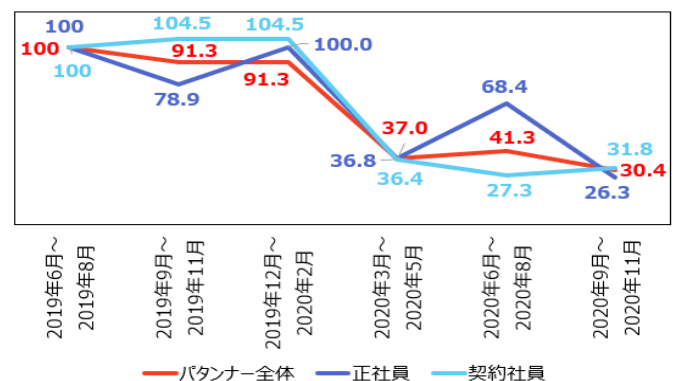


＜パタンナー＞ 引き続きパターン作成を外注する企業が多く、求人数は減少

パターン作成を海外の工場などに外注する企業もあるため、「パタンナー」は他の職種と比較して求人数の総数が少ないのが特徴です。加えて、今年は新型コロナウイルスの影響によって、企業はポジションを限定し、慎重に採用活動を行っています。そのため、外注で補うことができる「パタンナー」の採用を停止する傾向があり、求人数は激減しました。（グラフ③）

今後も「パタンナー」を自社で採用する動きを控える状況が続くと考えられるため、求人数は横ばいもしくは微減すると言えるでしょう。

【グラフ③】＜パタンナー＞ 2019年6月～8月の求人数を100とした場合の求人数の推移

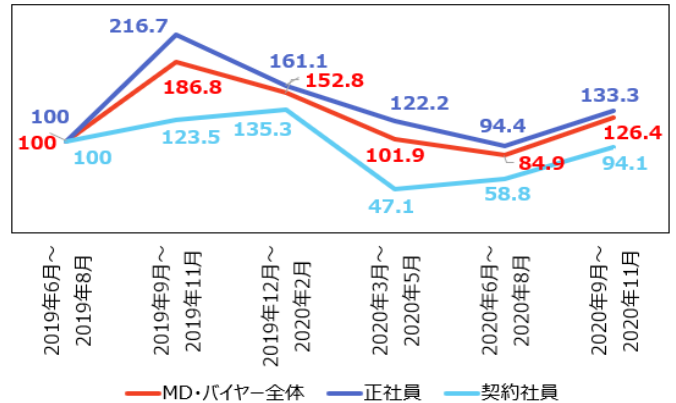


＜MD・バイヤー＞ECサイトの商品戦略や数値分析などを行う「MD」の需要が拡大

2020年12月以降右肩下がりとなっていた求人数は、2020年9月～11月期で増加しました。(グラフ④) これは、ECに注力する企業が増え、ECサイトにおける商品戦略や数値分析などを行う「MD」の求人が増加したことが要因に挙げられます。

現在、求人数は、新型コロナウイルス流行以前の状態までは回復していません。しかし、EC専門の「MD」を担う人材は、アパレル企業に限らずファッション雑貨やインテリア、化粧品を扱う企業も求めているため、2021年の間に、新型コロナウイルス流行前の水準程度には求人数が回復すると考えられます。

【グラフ④】＜MD・バイヤー＞2019年6月～8月の求人数を100とした場合の求人数の推移

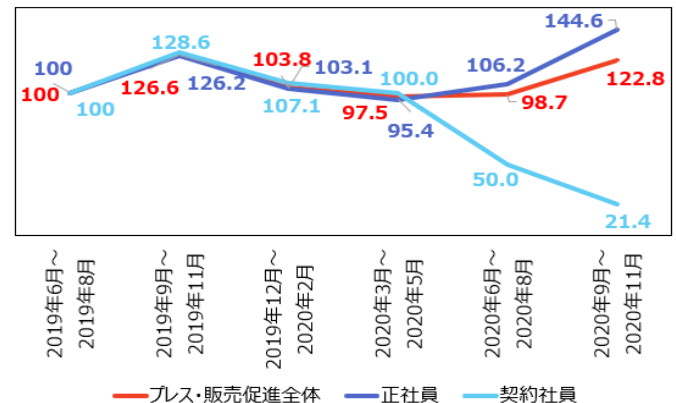


＜プレス・販売促進＞EC化率の上昇に伴い、デジタルマーケティングなどのニーズが高まる

「プレス・販売促進」は、ブランドの知名度拡大やマーケティングを担い、売上を左右する重要なポジションです。そのため企業は業績立て直しを図り、「プレス・販売促進」を担う人材の採用を強化しました。その中でも即戦力を求めるケースが多く、正社員求人数は大幅に増加しました。一方、アシスタント業務を行うポジションの採用は控える傾向にあったため、契約社員求人数は減少する結果となりました。(グラフ⑤)

今後、「デジタルマーケティング」「EC販促」、「SNS運用・企画」などの業務で即戦力となる人材を求める企業の声はさらに高まると考えられるため、2021年も求人数は増加傾向になるでしょう。

【グラフ⑤】＜プレス・販売促進＞2019年6月～8月の求人数を100とした場合の求人数の推移



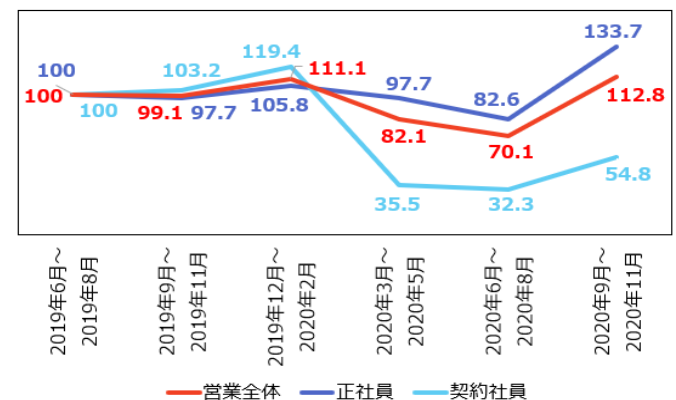
＜営業＞OEM企業がECブランドへの販路拡大を狙い、「営業」の採用を活発化

「営業」の求人数は、2020年9月～11月期で急増しています。(グラフ⑥)

OEM企業や商社は、取引先であるアパレルメーカーやセレクトショップが新型コロナウイルス影響を受け、先行き不透明な状態が続きました。そこで各企業は、ECブランドなどへ販路拡大を狙い、営業経験のある人材の採用を強化したため、正社員求人数が大きく増加しました。

加えて、採用を控えていたアパレルメーカーが採用活動を再開する動きも見られ始めたため、「営業」の求人数全体でも増加したと言えます。

【グラフ⑥】＜営業＞2019年6月～8月の求人数を100とした場合の求人数の推移



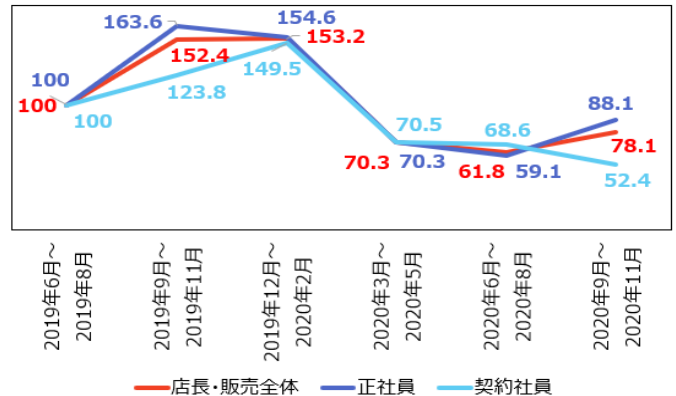
＜店長・販売＞ラグジュアリーブランドやデザイナーズブランドは、採用活動を再開

2020年9月～11月期に入り、正社員の求人数は増加したものの、新型コロナウイルス流行前の2019年9月～11月と比較すると、未だ5割程度にとどまっています。(グラフ⑦)

このような状況下でも、コアなファンを獲得しているラグジュアリーブランドやデザイナーズブランドでは、業績が回復傾向にあるため「店長・販売」職の採用を再開する動きが見られています。これらのブランドは、販売員だからこそ提供できる付加価値を重視するため、経験者を求めるケースが多く、正社員の求人が増加しました。

「店長・販売」の求人数は引き続き緩やかに上昇傾向にあると見込んでいます。しかし、労働力不足を補うための採用から、販売力やブランドイメージを向上させるための採用へと企業のニーズが変化しているため、「オンライン接客」や「SNS・ECとの連動」など、新しい店舗接客のあり方を模索し、それを体現できる人が求められるようになってくるでしょう。

【グラフ⑦】＜店長・販売＞2019年6月～8月の求人数を100とした場合の求人数の推移



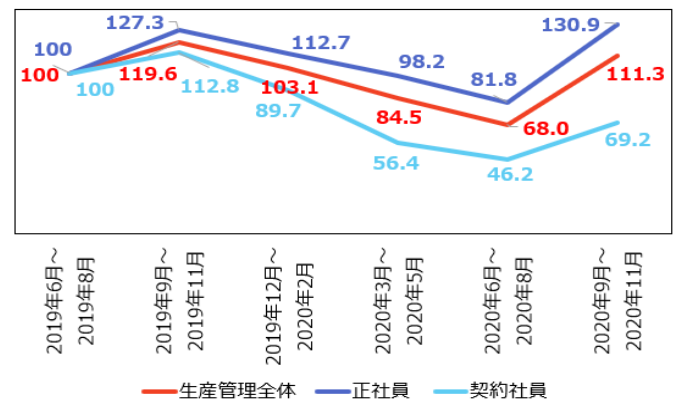
＜生産管理＞長年の課題であった余剰在庫の削減に取り組む企業が増加。求人数も上昇傾向に

「生産管理」の求人数は、2020年9月以降回復傾向にあります。(グラフ⑧)

多くの企業は、コストや余剰在庫の削減に注力し始めています。そのため、商品の製造量や販売時期の計画を立てる「生産管理」は、非常に重要な役割を担うポジションです。

ノウハウを持った経験者を求め、採用活動を再開する企業が増えたことが求人数増加の要因に挙げられます。さらに、ECの売上比率が伸びたことから、物流に携わる人材を増員する企業が採用を行ったことも、求人数が上昇した要因の一つであると考えられます。

【グラフ⑧】＜生産管理＞2019年6月～8月の求人数を100とした場合の求人数の推移



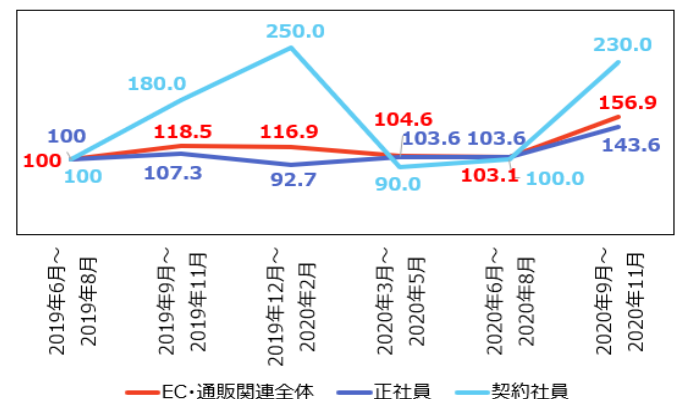
＜EC・通販関連＞求人数は堅調な状態が続く。2021年には過去最高の求人数になると予想

「EC・通販関連」はコロナ禍でも求人数が減少しなかった唯一の職種です。2020年9月～11月期においても、大きく求人数を伸ばしました。(グラフ⑨)

2020年8月までは、ECのサイト運営をメインで担う人材を求める企業が多かったため、正社員の求人数が契約社員求人数を上回りました。しかし、2020年9月以降はサポートを行う人員を求める企業も増えたため、求人数の伸びが逆転しました。

2021年以降も、企業はEC化率向上、さらにはオムニチャネルの推進に注力するでしょう。そのため、「EC・通販関連」求人は引き続き増加し続け、2021年内には、過去最高の求人数になると見込んでいます。

【グラフ⑨】＜EC・通販関連＞2019年6月～8月の求人数を100とした場合の求人数の推移



■解説者プロフィール クリーデンス 事業責任者 河崎 達哉（かわさき たつや）

1984年、兵庫県生まれ。

2008年、株式会社インテリジェンス（現社名：パーソルキャリア株式会社）入社。
キャリアアドバイザーとして、IT・ウェブ領域や金融、医療を担当。また、さまざまな業界のハイクラス層の転職も支援。これまでに支援した転職希望者は、1,500名を超える。
キャリアアドバイザー部門のゼネラルマネジャーを経て、2019年4月からは「クリーデンス」の事業責任者として、アパレル・ファッション領域の人材サービスをけん引している。

**■「クリーデンス」について < <https://www.crede.co.jp> >**

「クリーデンス」は、パーソルキャリア株式会社が運営するアパレル・ファッション業界専門の転職支援サービスです。2001年のサービス開始より「ファッションは、人が創る。」を理念に掲げ、ファッションの世界に携わるすべての人たちが、それぞれの持つ能力を十分に活かせるような環境の実現を目指しています。時代の感性をリアルタイムで捉えながら、ファッション業界を支える“人”に関する情報を独自の視点で収集・発信し、業界全体が常にいきいきとしたワークフィールドであり続けるために貢献します。

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX」をはじめとした人材紹介、求人広告、新卒採用支援等のサービスを提供しています。2017年7月より、株式会社インテリジェンスからパーソルキャリア株式会社へ社名変更。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

■「PERSOL（パーソル）」について < <https://www.persol-group.co.jp/> >

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを展開しています。

また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも取り組んでおり、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、ITイベント情報サイトおよびイベント&コミュニティスペース「TECH PLAY」、クラウド型モバイルPOSレジ「POS+（ポスタス）」などのサービスも展開しています。