

初めてアパレル・ファッション業界の「転職求人倍率」を発表 コロナを機に市場は一変。“販売職”は買い手市場が続く

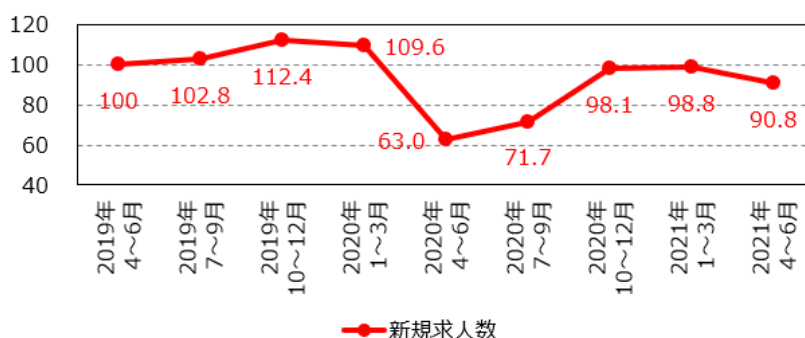
転職サービス「doda（デュダ）」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する、アパレル・ファッション業界専門の転職支援サービス「クリーデンス」は、2021年4～6月期の「転職求人倍率」を発表します。これまで「業界動向」として公表してきた求人数の推移を今後は、3カ月ごとに「転職求人倍率」としてお知らせしていきます。

■ 転職求人倍率

【表①】転職求人倍率

| | |
|--------------|------|
| デザイナー | 1.45 |
| パタンナー | 0.93 |
| MD・バイヤー | 2.03 |
| プレス・販売促進・VMD | 1.34 |
| 営業 | 1.81 |
| 店長・販売 | 0.72 |
| 生産管理 | 1.35 |
| 管理・事務 | 1.57 |
| マーケティング | 3.38 |
| Web・EC | 3.30 |
| 全体 | 1.13 |

【グラフ①】2019年4～6月を100としたときの新規求人数の推移



参考) 過去の業界動向 https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2021/20210330_01/

【解説】

転職求人倍率は1.13倍。コロナでマーケットが一変するも9割まで回復

アパレル・ファッション業界の2021年4～6月期の転職求人倍率は、1.13倍でした（表①参照）。新規求人数の推移をみると、コロナ流行前の2019年4～6月期と比較し、新規求人数は90.8%まで回復しています（グラフ①参照）。2021年1～3月期と比較すると、多くの企業が4月に向けて採用活動を行う傾向にあるため求人数はやや減少していますが、コロナ流行以降、引き続き回復傾向にあると言えます。

ECに関わる職種は求人数が急増。デジタル人材の“売り手市場”が顕著に

業種別でみると、「マーケティング」の転職求人倍率が3.38倍と最も高く、次いで「WEB/EC」が3.30倍でした。コロナの流行を機にEC基盤の構築や売上拡大が急務になったため、WebマーケティングやEC事業責任者、ECに特化した販売戦略立案のポジションの求人数は、2020年4月以降、右肩上がりで急増しています。また、業界内にデジタルスキルに長けた人材が少なく、求人数の増加幅は登録者数のそれを大きく上回っています。そのため、転職求人倍率は高水準となり売り手市場が加速している状況です。

販売職はコロナを機に売り手市場から買い手市場へと一変。採用ニーズにも変化が

「パタンナー」「店長・販売」は、求人数がコロナ流行直後にはコロナ流行前の半数以下に激減。現在は回復傾向にあるものの、コロナ流行前の2019年4～6月期からみると、回復率は6割程度に留まっています。背景には、パタンナー業務を海外へ外注する企業が増加したことや、ブランドや店舗の閉鎖に伴い、販売員を新規募集ではなく社内異動で補填する企業が増加したこと、未経験や経験が浅い若手の大量採用ではなく、経験やスキルが豊富な販売員を少数精鋭で採用するといったように、採用ニーズが変化したことが挙げられます。

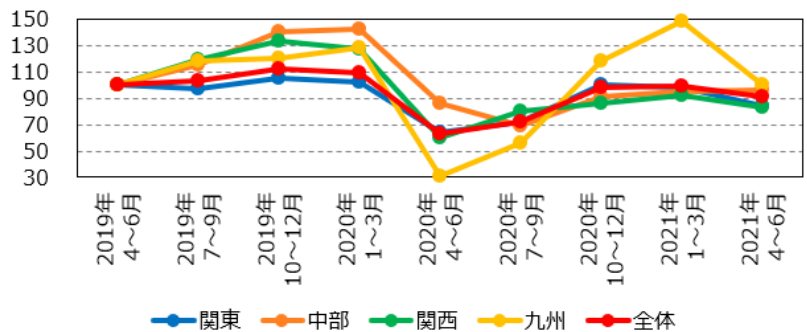
また、「パタンナー」「店長・販売」職として働く人は、こうした業界の状況が不安要素となり、転職活動を始める傾向が高まっています。そのため、登録者数は増加傾向にあり、転職求人倍率はともに1.0倍を下回りました。販売職の慢性的な労働力不足は長年の課題でしたが、2020年4月以降状況は買い手市場へと一変し、現在もその状況が続いています。

■エリア別 転職求人倍率

【表②】エリア別 転職求人倍率

| | |
|----|------|
| 関東 | 1.26 |
| 中部 | 1.01 |
| 関西 | 0.70 |
| 九州 | 1.04 |

【グラフ②】2019年4～6月を100としたときのエリア別新規求人数の推移



<対象エリア>

関東：東京、千葉、埼玉、神奈川、群馬、栃木、茨城、山梨

中部：愛知、岐阜、三重、静岡

関西：滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山

九州：福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

【解説】

関西は他エリアと比較して求人への戻りが鈍化。採用に慎重な企業が多く転職求人倍率は1.0倍を下回る

エリア別でみると、関東・中部・九州エリアの転職求人倍率は1.0倍を上回るなか、関西エリアのみ0.70倍と下回りました（表②参照）。この背景の1つに、関西エリアの求人の大半を占めている販売職のニーズの低下があります。関西エリアは、売り上げ不振に伴い店舗閉鎖が相次ぎました。さらに他のエリアと比較して新規出店の予定も少ないことから、販売職の求人が少なくなっています。また、大手企業は関東エリアの採用に注力する傾向が強い一方で、関西エリアに本社を構える中小企業は、採用コストを削減するケースが多く、求人数の戻りが鈍化していることが挙げられます。

九州エリアは、福岡県の商業施設リニューアルや沖縄県の人材ニーズ変化を背景に求人数が急増

九州エリアでは、2020年10～12月期に求人が急増しています（グラフ②参照）。直近は落ち込んでいるものの、4エリアのなかで唯一、2019年4～6月期の求人数を上回る結果となりました。これには2つの理由が考えられます。1つ目は、福岡県にある商業施設のリニューアルや建て替えが相次ぎ、新規出店する企業の求人が増加したこと。2つ目は、沖縄県の求人数が増加したこと。コロナ流行後は、インバウンド需要が減少した影響で、免税店などでは客入りが激減。売り上げも低下しました。今後も当面集客の回復は見込めず、少ない客足の中でも売上を伸ばすための高い接客力を持つ人材ニーズが高まっています。特にラグジュアリーブランドを中心に、業務委託から直接雇用へと切り替える動きが活発化しています。

D2Cブランドの立ち上げ加速に伴い、首都圏以外にも「デザイナー」「MD」職が増加の兆し

現在、D2Cブランドを立ち上げる会社が増加しています。SNSやECサイト上での販売がメインになるD2Cでは、場所を選ばず、ものづくりに長けた企業が参入することができます。そのため、「デザイナー」や「MD」、ECサイト運営に関わるポジションの求人が増加すると考えられます。また、コロナ感染拡大を受け、登録者数は微減傾向にあるため、今後エリアの求人倍率は微増すると想定されます。

<算出方法>

求人倍率算出方法：転職求人倍率 = 求人数（採用予定人数） ÷ 登録者数

求人数：算出期間に新たに登録された新規求人数（採用予定人数）と、算出期間以前からの繰越求人数（採用予定人数）の合算

登録者数：算出期間に新たに登録した新規登録者数と、算出期間以前から継続登録している繰越登録者のうち算出月に1件以上の求人に応募した登録者の数を合算

■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、エリアを問わず全国のアパレル・ファッションで働く人、企業をサポートしています。また、2015年からは転職支援（採用）以外に、法人向けの教育・育成支援サービスも開始。近年はこの領域を強化しています。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。