

2022年12月7日  
株式会社ビズリーチ

## <ヘッドハンターにアンケート>

「即戦力人材不足」「DXに向けた投資」「アフターコロナの事業拡大」等を背景に  
**8割が「来年の転職市場は活性化すると予測**

**9割が「主体的に『採用する部門（現場）の責任者』が採用に関わる企業が増加」を実感**

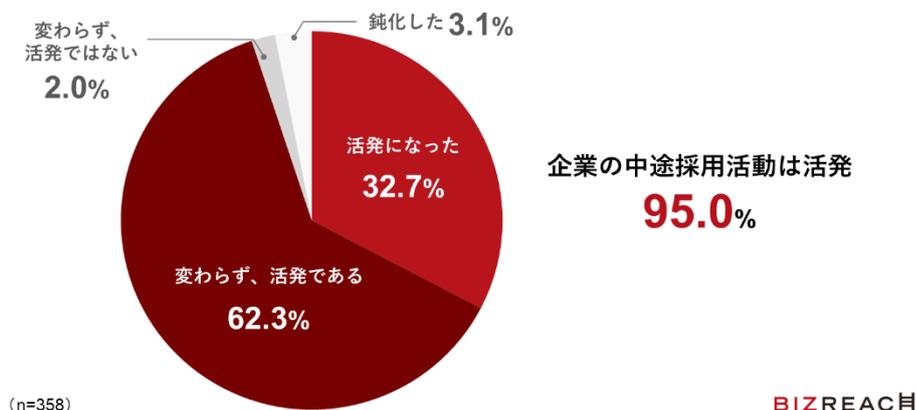
株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：酒井哲也）が運営する、即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」は、ビズリーチに登録するヘッドハンターを対象に、中途採用・転職活動に関するアンケート<sup>\*</sup>を実施しました（有効回答数：394）。

その結果、来年の転職市場について、多くのヘッドハンターが「活性化すると予測しました。また、活性化する企業の中途採用活動において、人事だけでなく採用する部門（現場）の責任者が主体的に採用に関わる動きが広がっていることが分かりました。

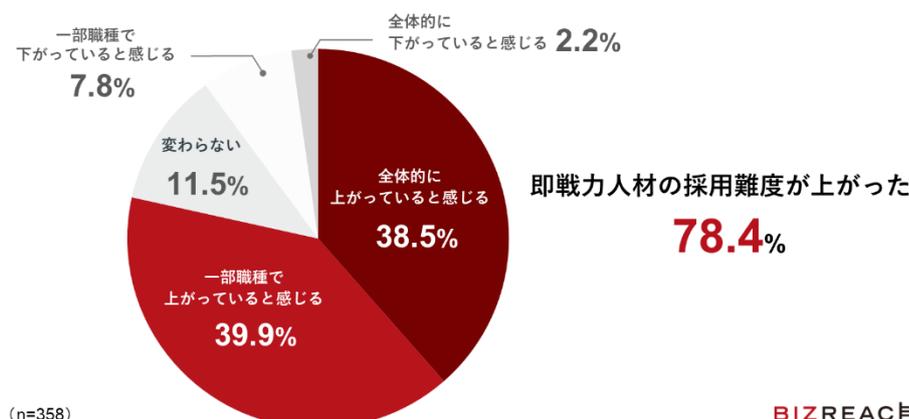
### ■現在の採用市場は活況。ヘッドハンターの9割が、「企業の採用活動が活発である」と回答

半年前と比較した現在の企業の中途採用活動の状況をたずねたところ、32.7%のヘッドハンターが「活発になった」と回答しました。「変わらず、活発である」を含めると、95.0%のヘッドハンターが企業の中途採用活動が活発だと感じていることが分かりました。また78.4%のヘッドハンターが、1年前と比較して即戦力人材の採用難度が上がっていると回答し、そのうち約半数が全体的に採用難度が上がっていると感じていることが分かりました。多くの企業が活発に中途採用活動を行っているなか、即戦力人材の採用難度が上昇していることが分かります。

Q. 半年前と比較して、企業の中途採用活動状況についてどのように感じていますか。



Q. 1年前と比較し、即戦力人材の採用の難度は上がっていると感じますか。



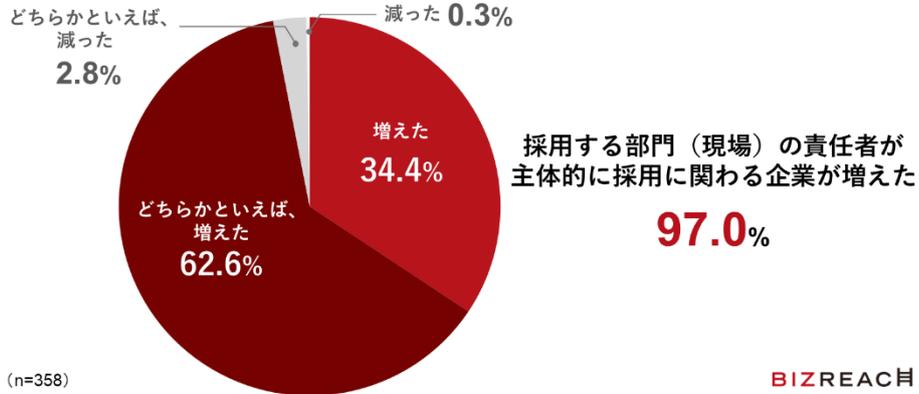
■ 1年前と比較し、人事だけでなく「採用する部門（現場）の責任者が主体的」に採用に関わる企業が増加

1年前と比較して、人事だけでなく、採用する部門（現場）の責任者が採用活動に主体的（直接的）に関わる企業が増加していることが分かりました。「増えた」と回答したヘッドハンターは34.4%で、「どちらかといえば、増えた」を含めると97.0%が、採用する部門（現場）の責任者が採用活動に主体的に関わる企業が増加していると感じています。

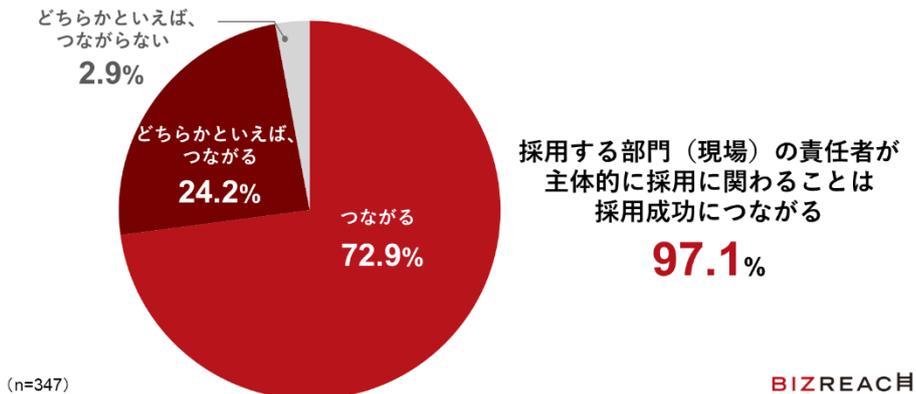
また、即戦力採用において、採用する部門（現場）の責任者が主体的に関わることで採用成功につながると思うと回答したヘッドハンターは97.1%となり、即戦力採用の難度が高まるなか、採用する部門（現場）の責任者が自ら率先して採用活動に関わることが重要になってきていることが分かります。

さらに、採用する部門（現場）が主体的に採用活動に関わる場合の、人事に求められる役割について質問したところ、経営と近い視点を持ち、採用マーケットを俯瞰したうえで採用戦略を描くことや、採用する部門（現場）を巻き込んだ採用を成功に導くためのプロジェクトマネジメントの役割が求められていることが分かりました。

Q. 1年前と比較して、採用する部門（現場）の責任者が、即戦力採用活動に主体的（直接的）に関わる企業が増えていると感じますか。



Q. 即戦力採用において、採用する部門（現場）の責任者が主体的（直接的）に関わることは、採用成功につながると思いますか。



Q. 採用する部門（現場）の責任者が主体的（直接的）に採用活動に関わる場合、人事にはどのような役割が求められるとお考えですか。（フリー回答）

- ・ 調整力
- ・ スムーズな進行管理
- ・ 情報の整理と俯瞰した状況判断
- ・ 現場の理解、求職者マーケットの把握、求職者の動機づけ、自社の良さの理解
- ・ 現場責任者および担当者の選考に関する経験、スキルを継続的に向上させていくこと
- ・ 現場の求めるニーズを理解しつつ、マーケット知見を踏まえて意見していくこと。HRBPのような動きが求めら

れる

※HRBP（Human Resource Business Partner）とは、経営者・事業責任者の戦略的パートナーとして、人と組織の面から事業成長を促していくポジションです。

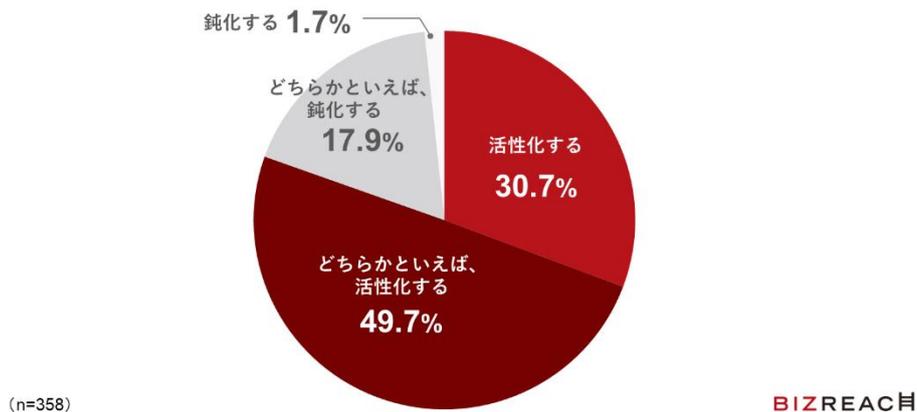
- ・現場と密にコミュニケーションを取ったうえでのダイレクトリクルーティング、採用広報など
- ・現場への採用重要性理解の浸透
- ・経営者に近い考えや目線
- ・責任者や担当者の主観だけで選考が進まないように、社内全体としてのメリットを考えた立場での採用に努める

## ■2023年の転職市場、8割が「活性化すると予測。積極的な中途採用活動は継続

来年（年明け、2023年1月～3月）の企業の中途採用活動について質問したところ、80.4%のヘッドハンターが「活性化すると予測していることが分かりました。その背景には、慢性的な即戦力人材不足や、コロナ禍からの回復や事業拡大、DX（デジタルトランスフォーメーション）に向けた投資等があるようです。一方、社会情勢等を背景に、「鈍化する」と回答したヘッドハンターが19.6%となりました。

また、来年（年明け、2023年1月～3月）の求職者の転職活動については、「活性化すると回答したヘッドハンターは88.8%となり、転職市場は企業側・求職者側ともに活性化することが予測されます。

Q. 来年（年明け、2023年1月～3月）の、企業の中途採用活動はどうなると思いますか。



Q. 「活性化すると回答した理由や背景を教えてください。（フリー回答、各文末は回答者の担当業界）

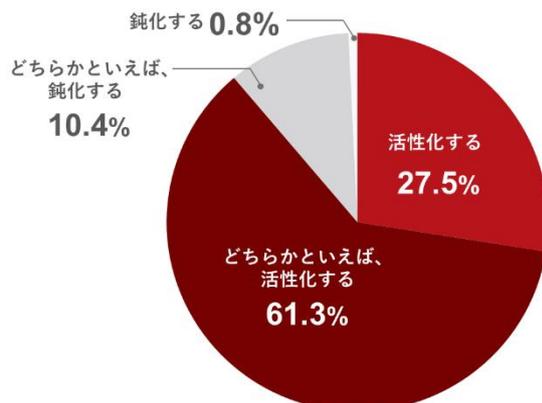
- ・ミドルクラス、ハイクラス領域の優秀人材確保は重要経営課題であるケースが多いため（IT・インターネット）
- ・IT業界はDXに向けた投資が盛んであるため（IT・インターネット）
- ・今後の事業展開において、M&A 人材や経営企画・経営戦略・IPO 経験者などの採用を新たに検討・開始している企業も増えている印象があるため（IT・インターネット）
- ・明らかな人手不足。特に地方における状況は依然、需要に対して不足が続いている（メーカー）
- ・大手企業を中心に前年度に比べ採用計画人数が増えているため、中小企業も同様（メーカー）
- ・景気が悪くなったとしても、優秀な人材が取り合いになる構図は変わらないと思う（メーカー）
- ・円安・輸送費高騰のため海外から国内に工場を移転したり、日本でビジネスを展開したりしやすい状況になっているため（メーカー）
- ・コンサル業界のバブル状態は、少なくともあと数年は続くと思うから（コンサルティング）
- ・人材不足が顕著である（採用に苦戦している企業が大多数）（サービス）
- ・DX 推進を加速する企業が増えている（金融）

- ・円安進行により、メーカー等は採用が消極的になる一方で、金融業界はあまり左右されないため（金融）
- ・専門人材の不足。団塊ジュニア世代の退職における人員ポートフォリオの変化（保険）
- ・コロナへの懸念の低下（流通・小売）
- ・外国人観光客の受け入れがスタートしたから（流通・小売）
- ・来年には円安を受けた不況の影響が出るため、その前に採用予算を使い人材強化をしたい企業が多いと予想されるため（流通・小売）
- ・メディカル業界は変革期になり、MR の人員を減らして研究職・MSL・MA などより専門職の人員を増やしていく予定のため。また DX 戦略を推進する人材も求められている（メディカル）
- ・企業が求める専門性の高い人材が足りていない（メディカル）
- ・現時点で採用活動がうまくいっていないと思うクライアントが多く、引き続き活性化が予想されると感じています（建築）
- ・将来的な人手不足が目に見えているから（建築）
- ・担当するエネルギー業界のプラント領域では新しいマーケットが生み出されているため（エネルギー）
- ・コロナ禍の影響が一巡し、人手不足感は相変わらずであるが、ハードルを下げてでも採用する動きはあまり見られず、結果、優秀人材をいかに確保するかに重点を置いた採用活動となっており、活性化が続く見込み（エネルギー）
- ・世代交代を図っているクライアントが多いため（土業）
- ・国際貿易の近い将来が見通せるようになる（運輸・交通）

**Q. 「鈍化する」と回答した理由や背景を教えてください。（フリー回答、各文末は回答者の担当業界）**

- ・外資系企業で本国の意向により採用凍結する企業が出てきている（IT・インターネット）
- ・二極化が起こっている可能性があります。うまく調達できているベンチャーはより活性化するし、資金繰りが厳しいところはいったん採用をストップしていくかと思います（IT・インターネット）
- ・スタートアップ界で資金調達が難航しているため（IT・インターネット）
- ・日本経済の不透明感（コンサルティング）
- ・医療業界を取り巻く環境変化（メディカル）
- ・今がよすぎる（建築）
- ・インフレ、円安による影響、メディアによる過度にネガティブな報道（不動産）
- ・経済状況の先行き不安（物流・倉庫）

**Q. 来年（年明け、2023年1月～3月）の、求職者の転職活動はどのように思いますか。**



(n=393)

**■株式会社ビズリーチ 代表取締役社長 ビズリーチ事業部 事業部長 酒井 哲也 コメント**

多くの産業で変革が進むなか、企業が事業成長のために即戦力人材を求める動きは、企業規模や業界にかかわらず見られ、コロナ禍以降一層加速している印象を受けます。今回、ヘッドハンターの方々を対象に行った調査で、即戦力採用の難度が高まるなか、採用する部門（現場）の責任者が主体的に採用活動に関わっている企業が増加傾向にあることが分かりました。



新卒採用中心だった日系大手企業でもその動きが加速しており、ビズリーチをご利用になる日系大手企業においても、採用する部門（現場）で直接利用していただくケースが増えています。高い専門性を持つ即戦力人材の獲得競争が激化するなか、採用する部門（現場）が主体的に採用活動に携わることは、精度の高い要件定義や候補者の入社意欲の向上、入社後のスムーズなオンボーディング等につながります。そのようななか、これまで採用や育成を担ってきた人事部門の役割は、採用活動に採用する部門（現場）を巻き込み、実行まで導く「プロジェクトマネジメント」に変化しているように感じます。

今回の調査で 2023 年も中途採用市場の活況が予測されるなか、採用する部門（現場）が主体的に採用活動に携わる動きはより加速していくでしょう。今後もビズリーチは、企業成長につながる即戦力人材の採用をご支援してまいります。

※「2022 年 10 月 中途採用・転職支援に関するアンケート」

対象：ビズリーチに登録するヘッドハンター 調査期間：2022 年 10 月 20 日～2022 年 10 月 31 日 有効回答数：394

- ・各比率において、項目によっては端数処理の関係で合計が 100%にならない場合があります。
- ・本調査を引用される際には、「ビズリーチ調べ」と必ずご記載ください。

**■即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」について**

ビズリーチは企業と求職者が直接やりとりできるプラットフォームがなかった人材業界において、人材データベースを企業に開放することで採用市場を可視化しました。また、企業やヘッドハンターが求職者へ自らアプローチできるプラットフォームを提供することで、必要としている人材を採用するために、あらゆる手段を主体的に考え、能動的に実行する採用活動「ダイレクトリクルーティング」を推進し、優秀な人材のスピーディーな採用をご支援しています。なお、利用するヘッドハンターは当社独自の厳格な基準をクリアしています。求職者も今まで知りえなかった企業からアプローチを受けることで、キャリアの選択肢と可能性を最大化することが可能です。

URL：求職者向け <https://www.bizreach.jp/> 企業向け <https://bizreach.biz/service/bizreach/>

**■株式会社ビズリーチについて**

「すべての人が『自分の可能性』を信じられる社会をつくる」をミッションとし、2009 年 4 月より、働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、静岡、広島に拠点を持つ。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、人財活用プラットフォーム「HRMOS（ハーモス）」シリーズ、OB/OG 訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」を展開。産業のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するさまざまな事業を展開する Visional グループにおいて、主に HR Tech のプラットフォームや SaaS 事業を担う。

URL：<https://www.bizreach.co.jp/>