



PERSOL

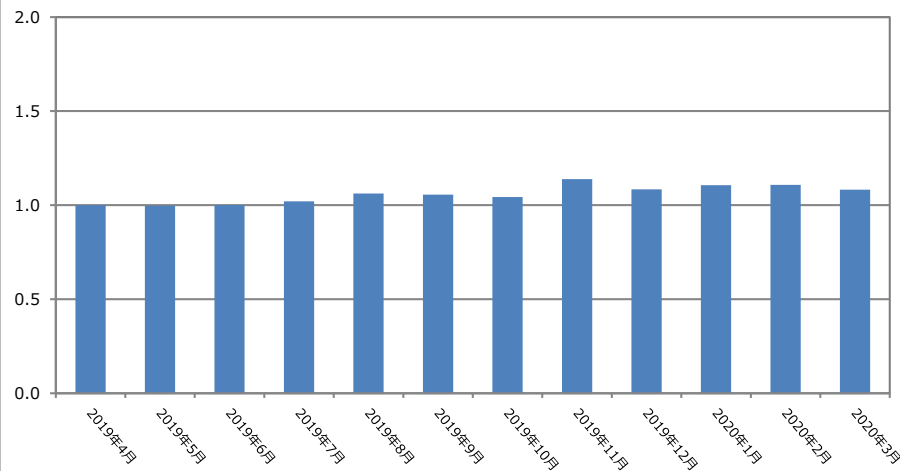
2020年4月

**金融業界**

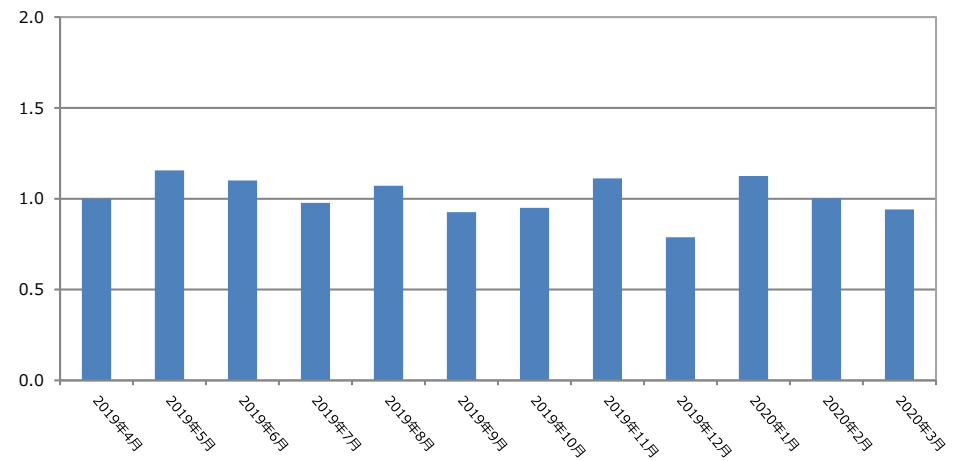
**中途採用マーケットレポート**

登録者数は増減を繰り返しながら一定数を保っている。  
 求人件数は3月までは高い水準で推移。新型コロナウイルスの影響は4月以降の数値に表れる見込み。  
 即戦力を採り合う様相は変わらず、採用成功のためには引き続き採用競合との差別化が重要となる。

## ▼人材紹介サービス求人件数



## ▼登録者数



※データ概要※

▼保有求人件数と登録者数推移

2019年4月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象

2019年4月1日～2020年3月31日にdodaにいただいた求人件数と登録者数。

## 登録者動向

### ◆登録者数は1月に増加し、2月・3月は落ち着くも、依然として毎月の水準は高い状態

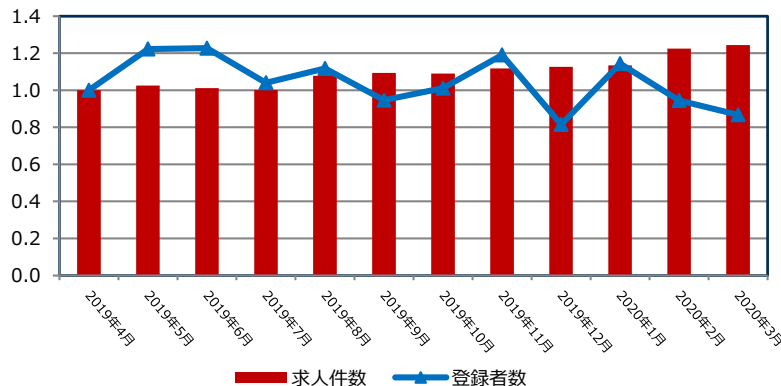
2013年と比較すると転職市場全体の登録者数は約3倍に増えているのに対し、銀行の登録者数は約4倍と市場の伸長率よりはやや高い。ただ、「銀行員の転職が活発化している」というよりは「転職市場全体が活発になっている中で銀行員の登録者数も増えている」という表現の方が適切。登録者は引き続き若年層が大半を占めており、中でも「営業職」「事務職」の登録者数が多く、次いで「金融系専門職」が多い状況。シニア層(50代以上)の登録割合も増えているため、今後、経験豊富な銀行員がセカンドキャリア、サードキャリアを求めて転職市場に出てくる可能性がある。20代の転職希望者は異業界への志向性が強い傾向にあり、同業界も選択肢の1つとして考えるものの志望度は低いことが多い。企業側はこれまでの経験を活かしたキャリアだけでなく、自社の社風など、他金融機関と比べた際の魅力点を訴求していく必要がある。一方、30代以降は、引き続きスキルを活かし同業界を志す傾向に。信金、信組、地銀の出身者は、同業界でのステップアップまたは金融関連企業で自身の経験を活かせるところを探る傾向があり、選考でその経験が評価されるケースも多い。また、現職よりも年収アップを見込めるケースが多いため、登録～応募までつながりやすい。専門性の高い求人であればあるほど、各社の採用ターゲットが重なっているため、いかに自社の魅力を伝えるか、面接での動機付けを行うかが重要となる。対象となるスキルを持った転職希望者の「転職活動の動き方」や「志向性」などを意識し、求人募集時には自社の魅力の打ち出し方や採用手法を改めて検討することが必要となる。他にもスキル面の要件は育成を前提として緩和する、専門性をより重要視してスキル以外の採用要件を緩和するなど、採用ターゲットを見直すことで各社工夫して機会を創出している。

## 求人動向

### ◆求人数は増加し、3月に年度内最多を記録したものの、新型コロナウイルスの影響により各社採用の「手法」を模索中

都市銀行や大手信託銀行、業界内でも存在感を示しているネット銀行を中心に、専門人材や「事業拡大に向けた増員」の採用に注力する銀行が多く、2020年度の採用に向けた求人増加が多く見られた。ポテンシャル系の求人だけでなく、専門性を必要とする求人ニーズが増加し、採用難易度はさらに高くなる見込み。しかしながら、新型コロナウイルスの影響もあり、4月からいったん足踏みしている状態。まだ導入に踏み切った銀行は多くないものの、リモート面接の導入等、採用の手法を模索している。最終面接・オファーフェーズまでリモートで面接を行う決断をした企業もあったりと、今後非対面型の面接が加速していく可能性もある。個人の転職意欲が鈍化していない中でリモート面接を進める企業がまだ少数派のため、一時的に売り手市場から若干買手市場に転職マーケットが変化している現象が起きている。各社の具体的な採用ターゲットはデータ活用、システム系などをはじめとするデジタル系人材に加え、金融専門職の採用も引き続き行っている。母集団が少ないため、自社の魅力をいかに転職希望者に訴求するかに注力する必要がある。人材紹介会社の担当者と現場部門の接点を持たせることで、より詳細な情報を転職希望者に伝える動きを取る企業も多い。その他、コンサルティングファームや監査法人、他金融機関を含む「異業界」の経験者を採用する動きもある。専門職ポジションについては経験年数に一定の基準を設ける企業がある一方、条件を絞らずに幅広く面接をしている企業も増えつつある。転職願在層に経験者が少ないことから、少数の転職希望者を各行が採り合う様相を呈している。

### ▼保有求人件数と登録者推移



※データ概要

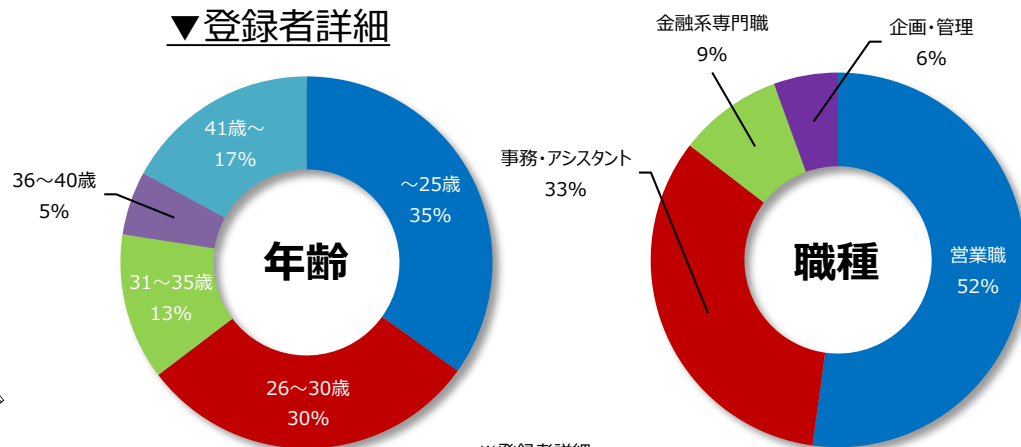
▼保有求人件数と登録者数推移

2019年4月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象

2019年4月1日～2020年3月31日にdodaにいただいた求人件数と登録者数。

### ▼登録者詳細



※登録者詳細

対象：2020年1月1日～3月31日にdodaにご登録いただいた方。

Copyright © PERSOL CAREER Co., Ltd. All Rights Reserved.

## 登録者動向

### ◆登録者数は1月に増加するもその後減少傾向。他業種への転職決定者は引き続き増加傾向

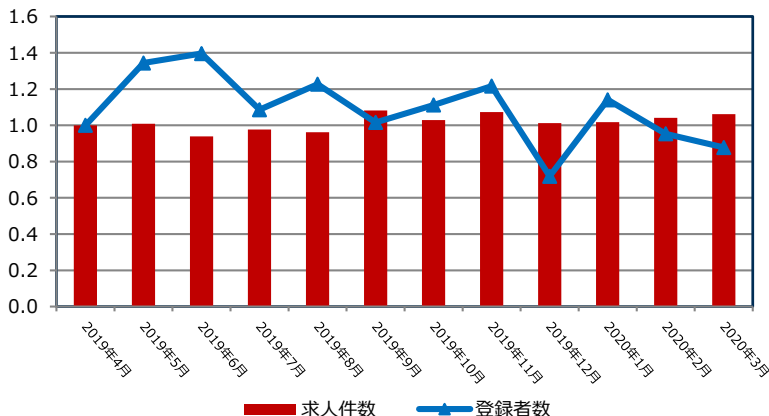
登録者の年齢別内訳では20代が約7割だが、中でも第二新卒（25歳以下）の登録が全体の4割弱と増加傾向。異業界への転職志向が強く、特にコンサルティングファームやインターネット会社等への転職を希望するケースが見られる。職種としては法人営業、コンサルタントや未経験M&Aを志望することが多い。営業から事務職へのキャリアチェンジを図るケースもある。シニア層の登録割合も直近3年で緩やかに増加しており、全体の約2割を占める状況。引き続き、若手はインセンティブ要素の大きい年収制度やノルマのプレッシャー等により将来的なキャリア形成に不安を感じ、異業界への転職を目指して活動する方の割合が多いが、30代以上になるとこれまでの経験を活かした職種での転職を検討するケースが多く、働き方を変えつつキャリアの広がりも転職活動の軸として持つ方が多い。

## 求人動向

### ◆求人数は横ばいで推移。投資銀行部門、システム部門、リテール部門の求人が中心

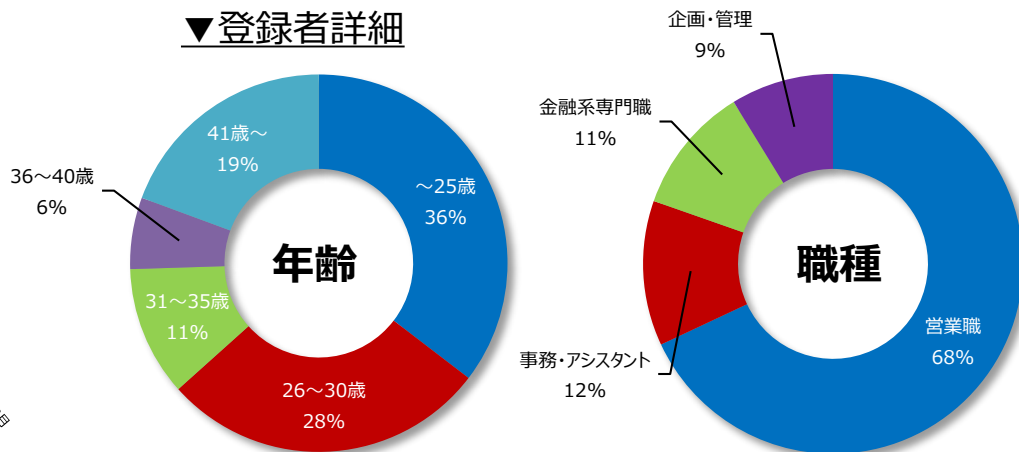
新型コロナウイルスの影響もあって採用を「中断」する企業もあるが、Web面接をいち早く取り入れて採用活動を継続する企業もあり、証券業界全体として採用の「熱度」に低下は見られない。即戦力性の高い投資銀行部門の求人やシステム部門の専門求人の重要度が高く、各社複数のエージェントを介して採用活動をしているものの、母集団が限定的なため苦戦をしている状況。売り手市場が続き、競合企業とのバッティングから選考調整が難航するケースも多く、引き続き書類選考期間の短縮と、応募者各人への口説きが採用成功のカギとなっている。また各社ともフロントポジションでは異業界への志向が強い若年層へのアプローチを強化する企業が目立つ。求人の打ち出しや、企業の将来性といった方向からアプローチをさらに強化していく必要がありそうだ。

### ▼保有求人件数と登録者推移



※データ概要  
▼保有求人件数と登録者数推移  
2019年4月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

### ▼登録者詳細



※登録者詳細  
対象：2020年1月1日～3月31日にdodaにご登録いただいた方。

▼対象  
2019年4月1日～2020年3月31日にdodaにいただいた求人件数と登録者数。

## 登録者動向

### ◆1月の登録者数は増加も2・3月は横ばい。例年GW明けから登録が増加するが、昨今の社会情勢から見通しは不透明

新年の始まり、かつ4月入社に向けた転職活動開始時期である1月に登録者数が増え、2・3月にかけても例年並みの登録水準となった。

1、2月と比較した際の相対的な3月の登録者の減少は例年通りのトレンドで、

異動や人事考課の影響、および年度末に向けて業務が繁忙期に入り転職活動の時間が取れなくなってしまうという背景がある。

また、4月に異動などで新天地配属になった方は業務に慣れるまで転職活動の時間をとることが難しく、ゴールデンウィーク明けまでは登録者の減少は続く見込み。

4月になると夏季賞与支給を待って転職する傾向が強まるため、6月までの在籍を確保しながら退職交渉を行うという流れになることが考えられる。

登録者属性としては、営業職で全体の約6割、営業職とアシスタント職出身者で全体の8割を超え、年齢層も引き続き30歳以下が50%弱を占めており、若年層中心となっている。

一方で企画・管理職を含めた金融専門職種（アクチュアリー・経営企画・営業企画など）および社内SE職の登録者の割合が低く、

経験者採用については引き続き採用苦戦が強いられる見込みである。

## 求人動向

### ◆求人件数は高水準を維持。2020年度採用計画決定とともにさらに増加する見込み

1月から3月にかけて求人件数は昨年から引き続き高い水準で横ばいを維持。

増加の要因としては、年度末に採用予算を使い切る目的、および新年度スタートに合わせた人員補充目的が考えられる。

今後は新年度の採用計画決定と7月入社者確保のため、さらに求人件数が伸びていくことが想定される。

職域営業・個人営業などの営業職は引き続き活発であるものの、代理店営業職は企業によって採用熱度が顕著に異なってきている。

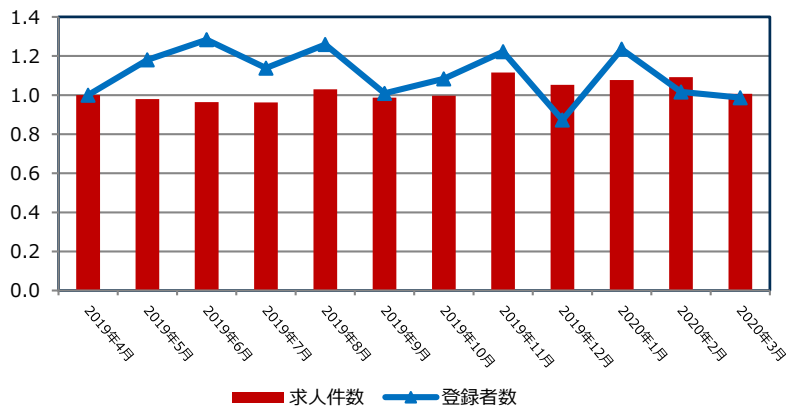
社内SE（アプリ・インフラ）やシステム企画などのIT職採用については、各社ともに採用熱度が高くなってきており、

競合との採用競争はさらに過熱、苦戦することが見込まれる。

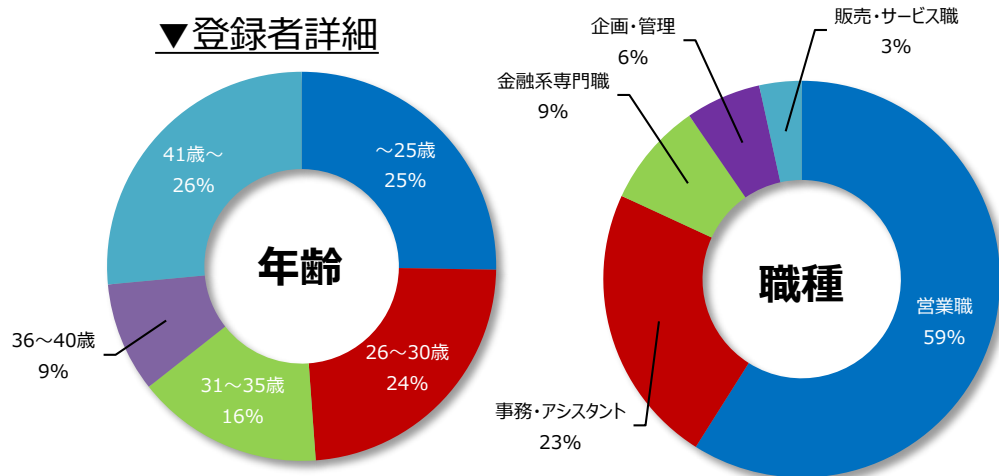
金融専門職種についても採用熱度は高いものが多いが、採用ターゲットが市場に少ないこともあり、採用が長期化している求人が目立っている。

より厳しい採用マーケットの中で、採用成功のためには採用要件の見直し、採用要件緩和、未経験採用切り替えに伴う教育体制の強化など、さらなる変更が求められる見込みである。

### ▼保有求人件数と登録者推移



### ▼登録者詳細



※データ概要

▼保有求人件数と登録者数推移

2019年4月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象

2019年4月1日～2020年3月31日にdodaにいただいた求人件数と登録者数。

※登録者詳細

対象：2020年1月1日～3月31日にdodaにご登録いただいた方。

Copyright © PERSOL CAREER Co., Ltd. All Rights Reserved.

## 登録者動向

### ◆新年度を迎えるにあたり、転職者の動きは活発に。

2020年1月～3月の登録者数は2019年10月～12月比で約110%。

4月1日入社を目指した転職や、異動の内示を受けての転職が増えており、昨年の同時期と比較しても若干転職者の動きは活発であった印象。

若手、シニア関わらずとも多い転職理由は引き続き「希望職種での経験を積みたい」というもの。

日系運用会社では定期異動による配置換え、外資系ではチームの状況、年収ダウンがきっかけとなっていることが多い。

また特に金融専門職種採用の場合は、「良い求人があれば転職する」といった転職意欲が決して高くない登録者も目立つ。

ダイレクト・ソーシング等をはじめとした採用チャネルの拡大による転職潜在層へのアプローチ、採用マーケットに合わせた採用要件の見直し、受け入れ体制の整備など、より自社に合う人物を迎え入れるための工夫が求められる。

## 求人動向

### ◆短期的に見た求人数は減少傾向である一方、異業界からの参入などを受けて採用競争は激化していく見通し

2020年1月～3月の求人数は2019年10月～12月比で約96%と減少。

新年度に向けた採用計画の見直しや上記転職希望者の動きを受けての採用充足によるものと考えられる。

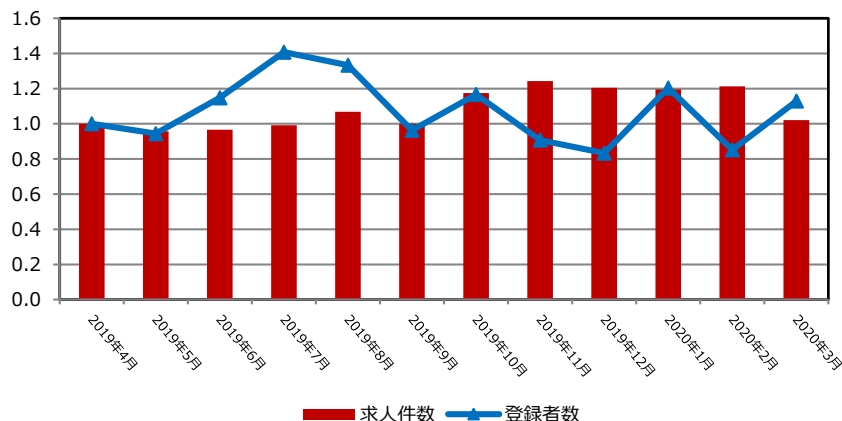
短期的には求人数が減少している一方、近年異業界からの金融業界への参入が相次いでおり、この波は運用・アセットマネジメント業界にも及んでいる。

異業界からの参入にあたり金融の知見を持つ経験者を求める求人が出てきており、運用のポジション等金融専門職のニーズが高まっている。

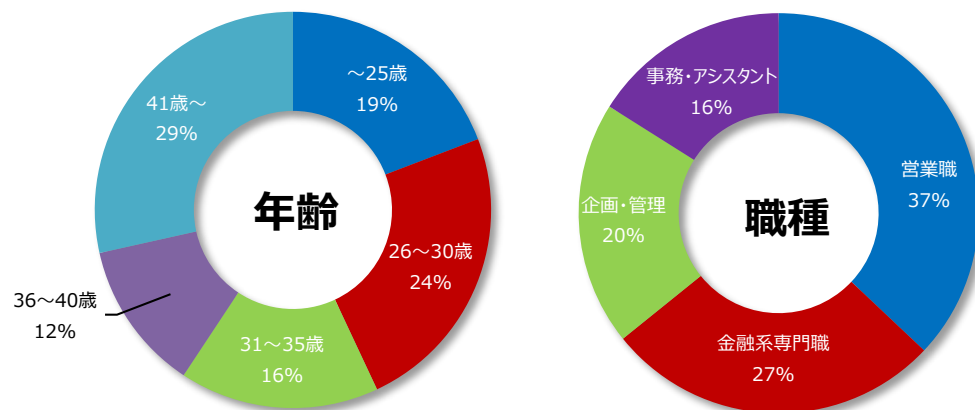
即戦力人材ほど採用競争が激しくなっているため、転職市場を意識した給与体系の見直しや選考スケジュールの柔軟な調整等、転職希望者に合わせた工夫をどれだけできるかが採用成功のカギとなる。

また、社内に優秀な経験者がいるのは異業界からの新規参入事業者にはない強みであるため、面接に優秀な社員をアサインする、優秀な社員からの教育をフックにポテンシャル採用を進めるといった動きは、採用において他社との差別化を図れるポイントである。

## ▼保有求人件数と登録者推移



## ▼登録者詳細



※データ概要

▼保有求人件数と登録者数推移

2019年4月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象

2019年4月1日～2020年3月31日にdodaにいただいた求人件数と登録者数。

※登録者詳細

対象：2020年1月1日～3月31日にdodaにご登録いただいた方。

Copyright © PERSOL CAREER Co., Ltd. All Rights Reserved.

## 登録者動向

### ◆1月～3月は新年度を見据えた転職者の動きが活発に

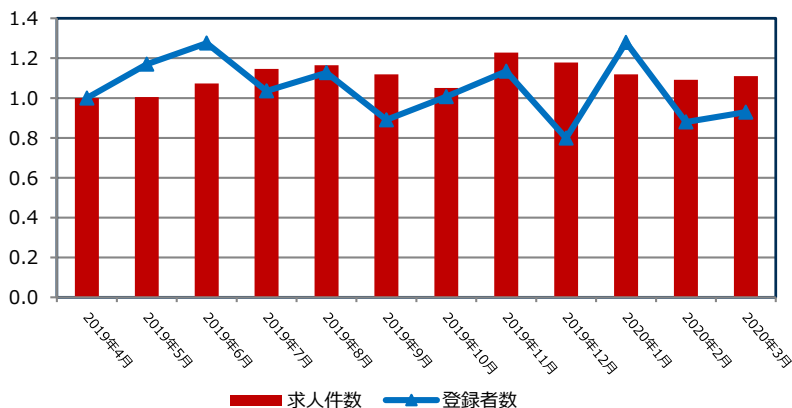
これまで登録者数の推移は減少傾向にあったものの、年明けの2020年1月に増加。  
12月の賞与をもらい、新年度からの転職を希望して動き始めた転職希望者が多かったためと思われる。  
年代別では20代の若手、職種別では営業職の割合が最も多かった。  
同業界では全国転勤を前提とした人事制度となっている会社が多く、30代を前に「転勤のない会社への転職」を目指し転職活動をする登録者が多い。  
クレジット・信販業界以外への転職も多く、業界を問わず自分の希望条件に合った転職先を探す傾向にある。  
また、専門職やクレジット・信販システムを経験した社内SEの登録割合は低く、即戦力となる経験者採用では各社苦戦を強いられる傾向にある。  
採用成功のカギとしては、改めて人材紹介会社の担当営業と人事・部門担当者として採用手法や求人の魅力を再定義していくこと、人材紹介サービスだけでなく複数の採用手法を検討し、特定の採用手法に限定しないことが重要となる。

## 求人動向

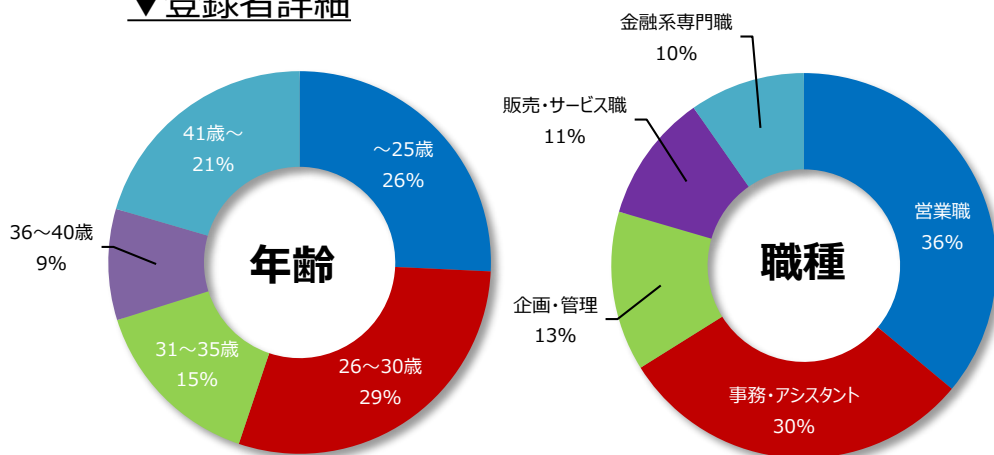
### ◆求人数は横ばい傾向。異業界の参入を受け、採用難易度は高まる見込み

2019年10月～12月と比較すると2020年1月～3月の求人数は減少傾向にあるものの、ほぼ横ばいと言える推移となった。  
これは年度の採用計画の進捗状況を受け、営業職などの若手大規模採用が減り、即戦力採用を目指した厳選採用へ移行する会社が増えたためと思われる。  
これまでキャッシュレスはクレジット・信販業界が牽引してきたが、政府のキャッシュレス推進の動きなどを受け異業界からの参入も増加。  
それに伴い異業界からもクレジット・信販業界経験者を採用したいと考える会社は増えており、採用競争は激化。  
転職市場全体を意識した給与体系・人事制度の見直しや選考スケジュールの柔軟な調整、選考方法の変更等、転職希望者に合わせた工夫をどれだけできるかが採用成功のカギとなる。  
また、社内SEだけでなく、データ分析等システム投資を強める動きもあり、システムポジションの求人も増加した。  
システムポジションはより一層の売手市場となるため、各社採用方法の工夫が求められる。

## ▼保有求人件数と登録者推移



## ▼登録者詳細



※データ概要

▼保有求人件数と登録者数推移

2019年4月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象

2019年4月1日～2020年3月31日にdodaにいただいた求人件数と登録者数。

※登録者詳細

対象：2020年1月1日～3月31日にdodaにご登録いただいた方。

Copyright © PERSOL CAREER Co., Ltd. All Rights Reserved.



## 登録者動向

### ◆登録者数は直近3カ月では横ばい。20代と40代の割合が高い傾向

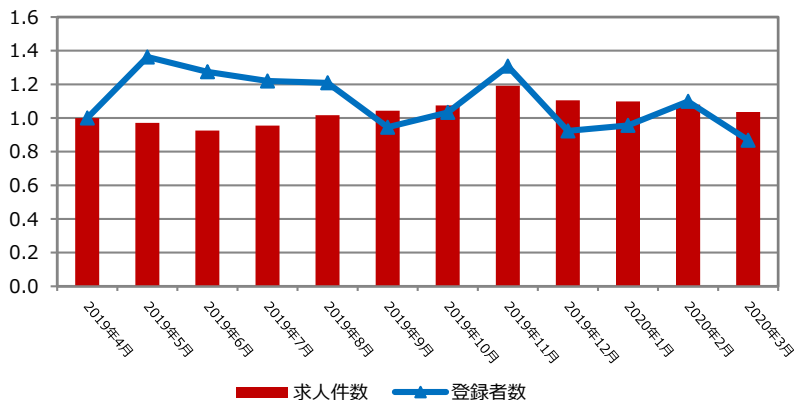
リース業界の登録者は金融業界内でも特に限定的であり、実際にアクティブに活動する方は希少性が高い。転職先としては、引き続き同業界に加えてメーカーやリース以外の金融などが多いが、諸条件を慎重に見極める転職希望者も多く、応募には腰が重い。即戦力を求める傾向の強い企画・管理部門などの専門職種経験者の登録は少なく、依然として求人倍率は高い状態である。専門性を必須とする職種については転職希望者も多忙であるため、夜間やSkypeによる面接、休日選考の実施など柔軟に対応している企業へ転職する傾向が強まっている。他職種についても、引き続きリース業界出身の転職希望者は他業界へのキャリアチェンジを希望する傾向が強いため、業界経験者に限定せず幅広く採用活動を行っている企業が多い。リースというオートリースやベンダーリースなど幅広くある一方で、転職希望者のイメージはオートリースが強い傾向にある。金融業界出身者を採用する場合、リース業界内における自社のブランディングをいかに打ち出せるかが採用のポイントになりそう。

## 求人動向

### ◆求人数は横ばい。専門人材を中心に、2020年度に向けて各社の採用は加速する傾向

営業職、事務職の募集もある一方で、専門スキルを必要とする部署（審査部、不動産部門、管理部門、プロジェクトファイナンス、航空機ファイナンス等）のニーズが引き続き強い状態。不動産や航空機は即戦力としての知識を求めため、金融業界出身者以外で知識を持つ人材をターゲットにするケースも。求人数と転職希望者数のバランスが取れていない、かつファイナンス系求人が金融全体で増加傾向ということもあり、即戦力ではなく金融業界の未経験若手ゾーンを募集対象にする企業もいる。また、IT系・デジタル系の人材を採用していくニーズも強い。認知度向上のための求人媒体の利用やスカウトメールの配信など、幅広い採用手法を用いることで採用成功につなげている企業も多い。面接についても夜間やSkypeによる面接対応、休日選考の実施など柔軟に対応できるかが引き続き重要になってくる。

### ▼保有求人件数と登録者推移



※データ概要

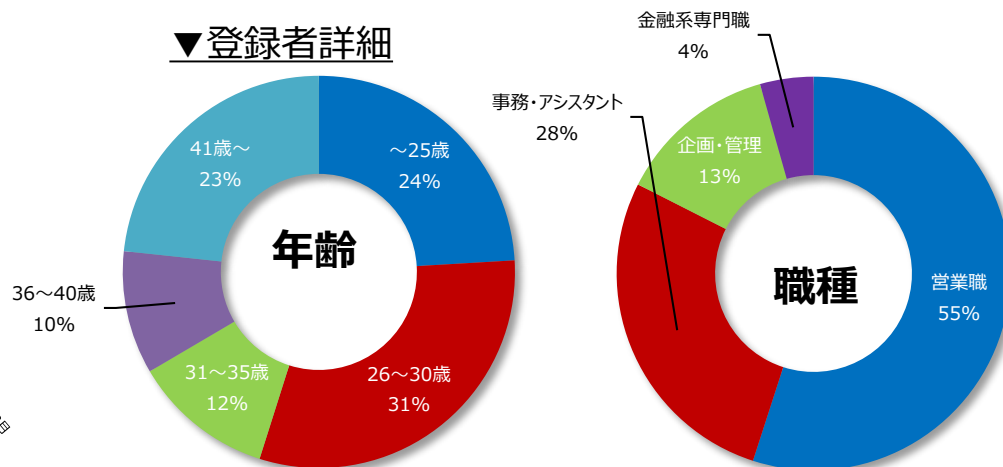
▼保有求人件数と登録者数推移

2019年4月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象

2019年4月1日～2020年3月31日にdodaにいただいた求人件数と登録者数。

### ▼登録者詳細



※登録者詳細

対象：2020年1月1日～3月31日にdodaにご登録いただいた方。



## 登録者動向

### ◆2020年1月～3月の登録者数は2019年10月～12月から大きな変化はなく横ばい

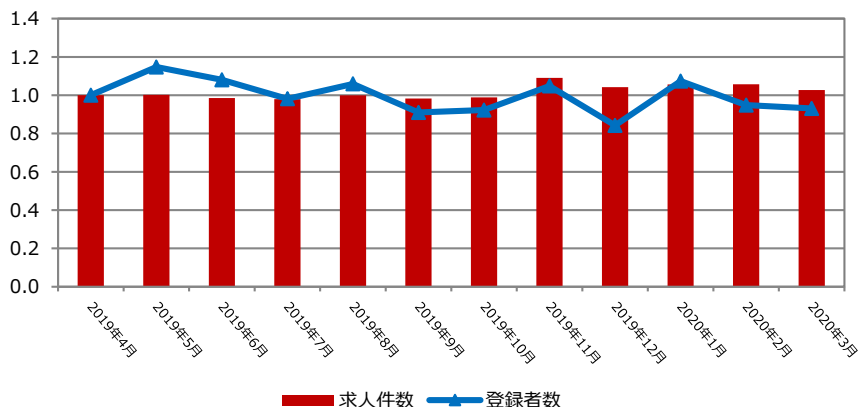
コンサルティング業界出身者、監査法人出身者の登録者数は大きな変化はなく横ばい傾向であり、会計士や税理士の有資格者は非常に少ない状況である。  
 コンサルティング・監査業界での働き方改善や、クライアントワークの立場改善を転職理由とする方が多く、転職希望先としては事業会社の経理財務、企画等があげられる。  
 登録者の年齢層のボリュームゾーンは20代で約40%、次いで40歳以上で約26%。  
 若年層の登録が若干増加しているため、このタイミングでスキル以外の採用要件を緩和し、幅広く面接機会を創出していくことも採用成功に向けて取り組める要素である。

## 求人動向

### ◆コンサルティング業界の求人数は横ばい、監査法人業界における有資格者(CPA・USCPA)採用は引き続き苦戦中

新型コロナウイルスに伴う緊急事態宣言の影響で、コンサルティング業界では大手コンサルティングファームの未経験採用が一時停止し、未経験ニーズはやや落ち着いている状況。  
 各社採用に関しては、コンサルタントとしての活躍可能性を慎重に見極めたいという傾向が強い印象。  
 一方で、即戦力となるシニアコンサルタント、マネジャー以上の採用は引き続きレッドオーシャン化しており、1day選考会、カジュアル面談のWeb切り替えを行って採用活動を実施している。  
 監査法人業界でも、ITや金融などをはじめとする専門的な知見を持つ人材や、監査経験のある人材を対象としたアドバイザー求人、または継続して積極採用を行っている。  
 特に会計士資格を保有している人材の採用については各法人のニーズも高く、厳しい採用状況となっている。  
 応募プロセスの短縮や選考初期段階の動機付け、魅力訴求が採用成功のカギとなっている。

### ▼保有求人件数と登録者推移



※データ概要

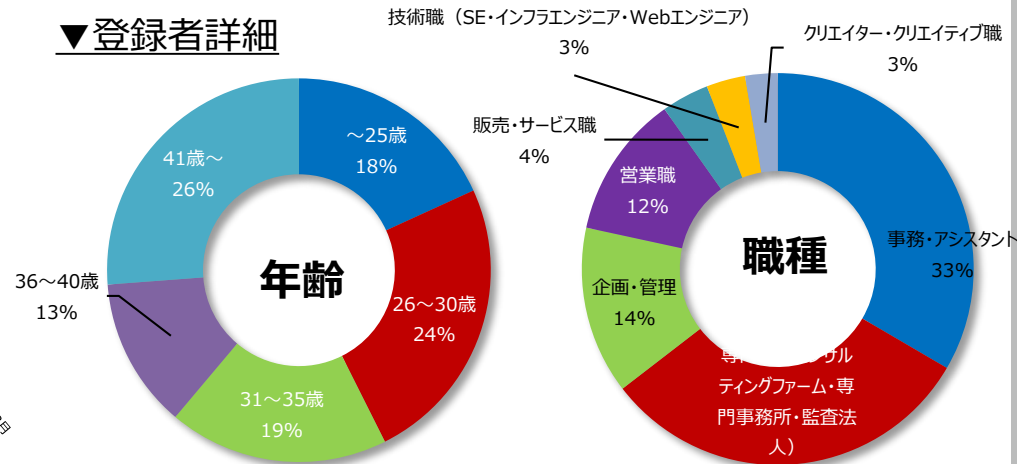
▼保有求人件数と登録者数推移

2019年4月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象

2019年4月1日～2020年3月31日にdodaにいただいた求人件数と登録者数。

### ▼登録者詳細



※登録者詳細

対象：2020年1月1日～3月31日にdodaにご登録いただいた方。

Copyright © PERSOL CAREER Co., Ltd. All Rights Reserved.