



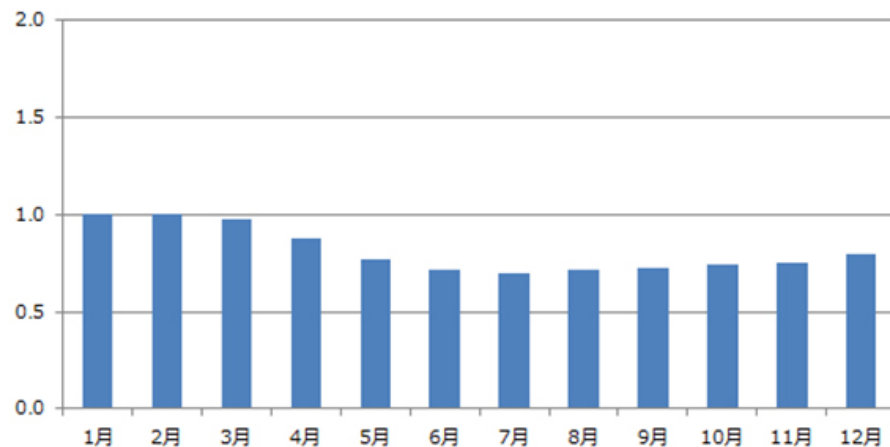
2021年1月

**金融業界**

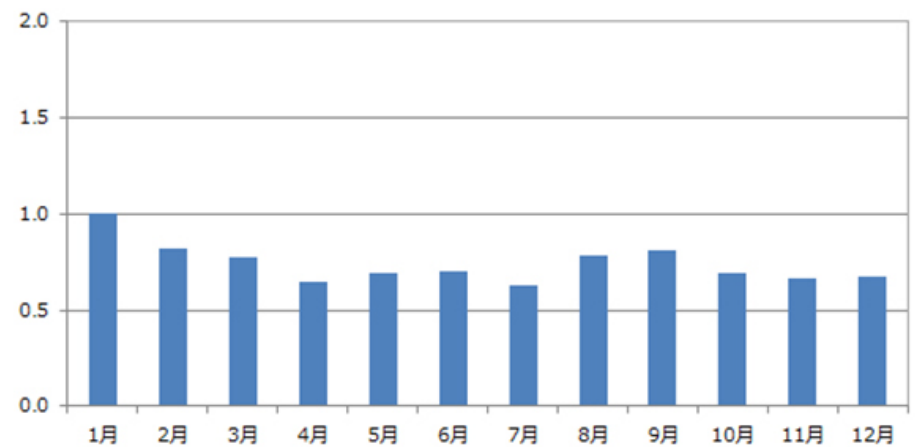
**中途採用マーケットレポート**

登録者数は増減を繰り返しながら一定数を保っている。  
求人件数は新型コロナウイルスの影響もあり、4月以降減少し、ほぼ横ばいで推移している。  
即戦力、かつ厳選採用に注力している企業、Web面接導入企業が増加。

## ▼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：2020年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。
- ▼対象：2020年1月～12月にdodaにいただいた求人件数と登録者数です。

## 登録者動向

### ◆年収／条件の安定性を希望する転職希望者が増えてきている

新型コロナウイルス、緊急事態宣言の影響もあり、転職活動を自粛した方は一部いるが、Web面接を活用しながらの転職活動など、転職意欲の高い方は依然として多い。また、「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転職意欲も高まっている」という状況。登録者の大半は、引き続き若年層が占めており、「営業職」「事務職」が多く、次いで「金融系専門職」が多い。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、同業界も選択肢の一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はなく、自社の社風など、ほかの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が強い。信金、信組、地銀出身者は、事業会社の財務ポジションを志すケースが多いが、同様に同業界でのステップアップを探す傾向もある。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、どのような組織でどのようなミッションを持つのかなどの働くイメージを訴求し、面接での動機付けをしっかりとできるかが重要となる。また、年収条件面が入社意思決定の一要因になるケースも微増。景気不安などによる影響だと考えられる。

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も引き続き重要。

## 求人動向

### ◆昨年同水準で推移。Web面接が基本となり、中にはWebですべての選考を完結する銀行も

新型コロナウイルスの影響で対面面接ができず、採用活動が「凍結」となっていた銀行でもWeb面接の導入が進み、スタンダードな選考スタイルとなっている。大手銀行の中には、一次面接～最終面接・オファー面談までオンラインで実施する企業もある。

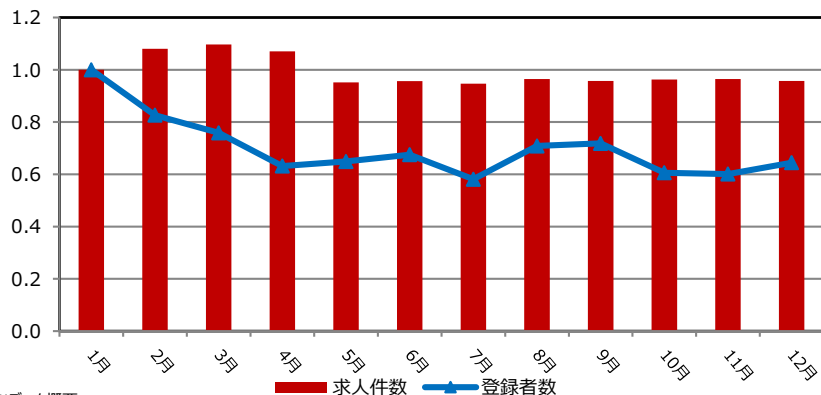
都市銀行や大手信託銀行、業界内でも存在感を示しているネット銀行を中心に、専門人材や「事業拡大に向けた増員」の採用に注力する銀行が多く、2020年度内の採用に向けた求人増加が多く見られる。ポテンシャル採用求人だけではなく、専門性を必要とする求人ニーズが増加し、採用難易度はさらに高くなる見込み。

転職希望者の転職意欲は鈍化しておらず、他業界も含めると求人数は減少傾向にあるため、一時的な「買い手市場」現象はもう少し続くと予想される。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、自社の魅力を転職希望者にいかに訴求するかが重要なポイントとなる。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が多い。そのほか、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。また、年収や条件面を重視する転職希望者もやや増えてきた中で、将来的な年収レンジを含め、意向醸成しているケースも増えつつある。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。

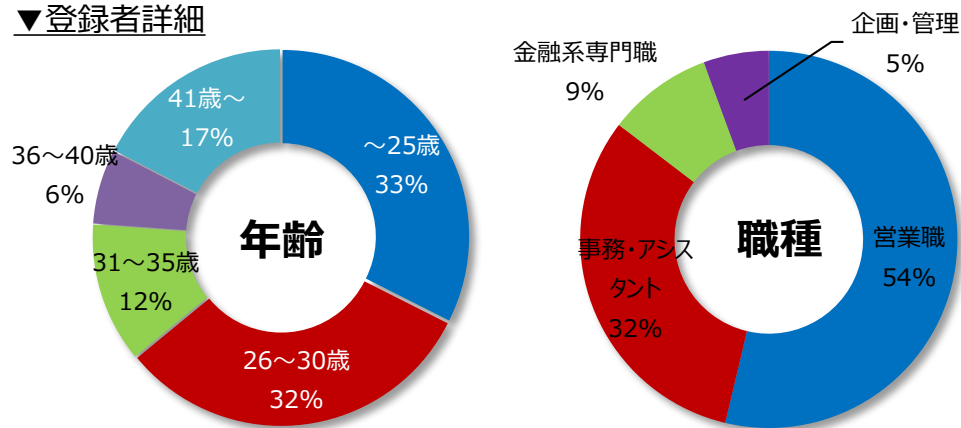
### ▼保有求人件数と登録者推移



※データ概要  
▼保有求人件数と登録者数推移  
2020年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象  
2020年1月～12月に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10月～12月にdodaに登録いただいた方。

## 登録者動向

### ◆2020年9月より引き続き減少傾向。11月・12月は4月並みに大きく減少

20代が約6割だが、中でも第二新卒層（25歳以下）の登録が全体の3割と増加傾向。

登録者の内訳を見ると、異業界への転職志向が強く、特にフロント経験者はコンサルティングファームやIT企業などへの転職を希望するケースが見られ、ミドルバックオフィス経験者は金融業界も含めた事務系の求人へ応募するケースが多い。職種としては法人営業、コンサルタントや未経験M&AやPB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割を占めている。

引き続き、若手層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などにより、将来的なキャリア形成に不安を感じているため、異業界への転職を目指して活動する方の割合が多い。しかし、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

### ◆7月～9月対比で増加。システム部門やリテール部門の求人のほか、新規事業立ち上げ人材を募集するケースも増えてきている

Web面接を通じて採用活動を継続する企業も多く、証券業界全体として採用の「熱度」に低下は見られない。

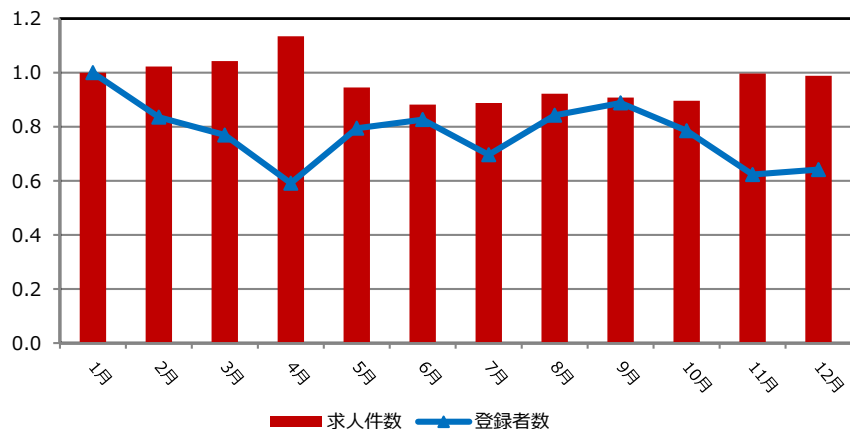
大量採用ではなく、即戦力性の高いシステム部門の専門求人のほか、リテール部門や投資銀行部門といった専門性の高い部署での重要度が高い。また、新たなビジネス戦略の中核を担う新規事業開発の求人を熱度高く採用するケースも増えてきた。各社複数の人材紹介会社を利用して採用活動をしているものの、母集団が限定的なため苦戦している状況。

即戦力採用については売り手市場が続く、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る。

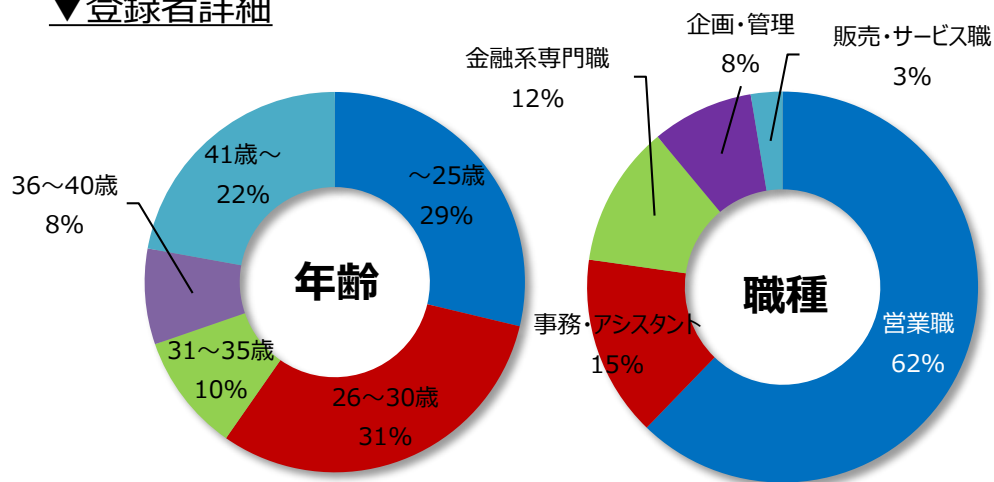
注力ポジションの採用のため、配属先部門の方が登壇するエージェント向けの説明会を開催して仕事内容の説明を行っている企業や、直接採用担当部門とエージェントの接点を持たせることで、情報の流通を図っている企業もある。

フロントポジションでは異業界への志向が強い若手層へのアプローチを強化する企業が目立つ。選考スピードを重視して選考フローを短縮したり、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



### ▼登録者詳細



※データ概要

▼保有求人件数と登録者数推移

2020年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象

2020年1月～12月に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10月～12月にdodaにご登録いただいた方。

## 登録者動向

### ◆2020年9月より引き続き減少傾向

例年であれば賞与支給後かつ新年の始まりである1月入社に合わせ、10月、11月は登録者が増加する傾向にあるが、減少傾向が続いている。銀行や証券出身の登録者も減少傾向にあることから、全体的に金融業界の登録者数は低調と言える。

金融業界でもリモートワークの浸透に伴い、転職理由の一つであったワークライフバランスが改善傾向にあることや、今後の経済環境の不透明さから積極的な転職活動に一定のリスクを感じていることが、この流れに起因していると考えられる。

登録者数は1月から4月入社に向けて転職活動を開始する方が年間が一番多いため、登録者数は1月から3月にかけて増加するが、現状の流れを鑑みると引き続き低調な推移が想定される。

登録者属性としては営業職で全体の約60%、営業職とアシスタント職出身者で全体の約80%であり、年齢層も引き続き30代以下の若手層が約半数を占めている。

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職の登録者割合が低く、経験者採用については引き続き苦戦が強いられる見込み。

## 求人動向

### ◆引き続き低調のまま推移している。採用は競合の動きが少ない今がチャンス

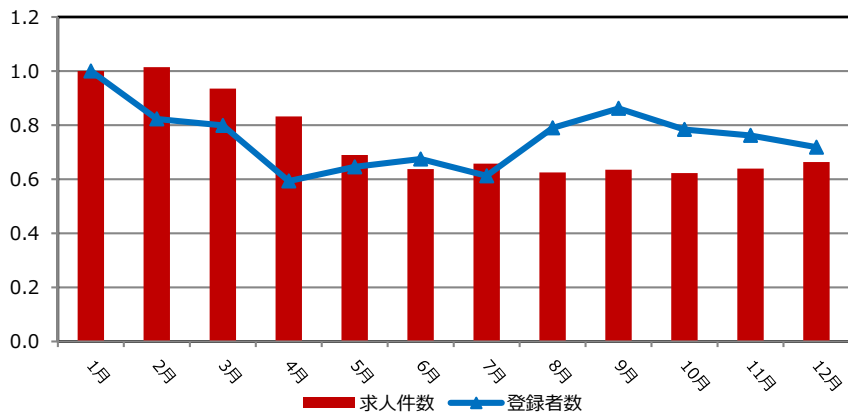
保険業界は金融業界の中で、採用活動の本格化に遅れが出ている。採用を再開している企業が多くを占める一方で、一部「採用を完全停止している企業」もまだ存在することから二極化しており、この採用停止企業分が大きく求人数減少に影響を及ぼしている。

採用数が比較的多い「法人・個人営業」に関しては、多くの企業で採用を再開しており、「応募者の希望が強い場合はWeb面接も可能」という企業が目立ち、他業界との選考フローに後れを取らない運用が構築されている。

「金融専門職（アクチュアリー・経営企画・営業企画など）」「社内SE」の求人は採用が充足されないまま、継続的な採用が続いている。

金融専門職については、採用熱度が高い傾向が見られるが、採用ターゲットが市場に少ないこともあり、採用開始から現在まで採用できていない求人が目立っている。より厳しい採用マーケットの中で、採用要件の見直し・緩和・未経験採用への切り替えに伴う教育体制の強化、エリア型の勤務体系など、変更が求められる。

## ▼保有求人数と登録者推移



※データ概要

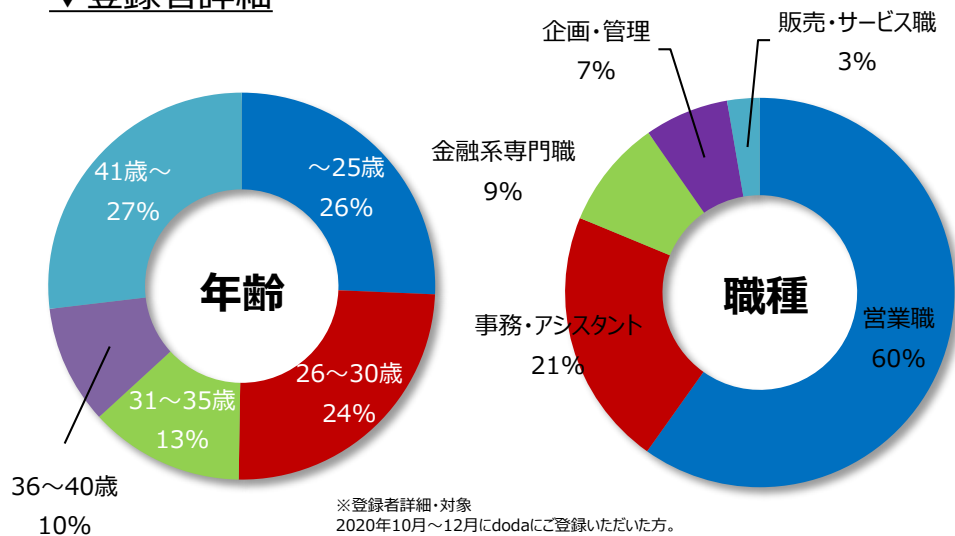
▼保有求人数と登録者数推移

2020年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象

2020年1月～12月に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10月～12月にdodaにご登録いただいた方。

## 登録者動向

### ◆2020年7月～9月対比約105%と微増。転職希望者の動きは横ばい、やや慎重になっている様子

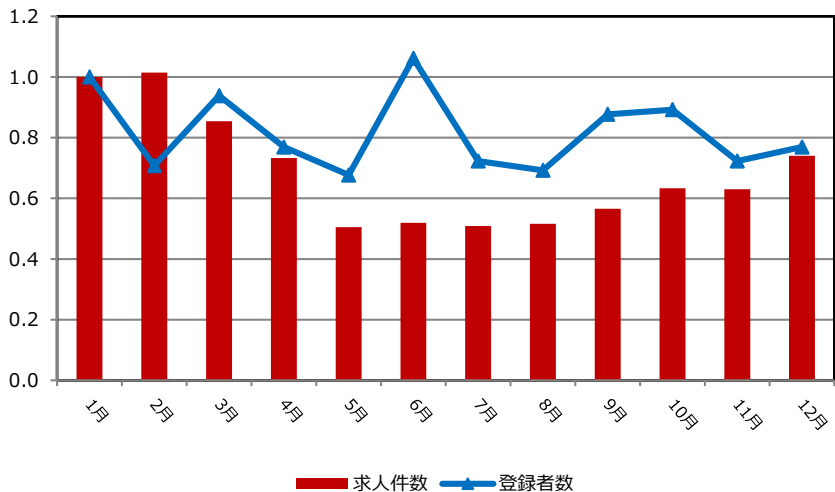
登録者数は落ち込みはしなかったものの、未だ積極的な転職活動には至っていないと読み取れる。カウンセリングには運用等専門職経験者も見られるようになったが、「情報収集のため」であり、その後の応募につながらないケースが見受けられる。転職理由の中で最も多いのは、引き続き「希望する経験を積みたい」というもの。担当する領域やポジションを変えたいなど、社会が不安定な状況下であるが故に「スキルアップ・キャリアアップしたい」という背景が目立つ。日系運用会社では定期異動による配置換え、外資系ではチームの状況、年収ダウンが転職のきっかけとなっていることが多い。

## 求人動向

### ◆2020年7月～9月対比120%超と大きく増加。競合企業に打ち勝つための採用の工夫がさらに求められる

新型コロナウイルスの影響で採用を控えていた企業の再開が増えてきたが、昨年同時期と比べるといまだやや少ない。求人数の増加には10月の人事異動などによる欠員補充という背景も見受けられる。いずれにせよ運用のポジションなど金融専門職における即戦力人材の引き合いは変わらず強く、競合に打ち勝つ採用競争力が求められる。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など、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この市況感においても採用活動における強みであるため、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、この現況下で採用成功につながる重要なポイントである。

## ▼保有求人件数と登録者推移

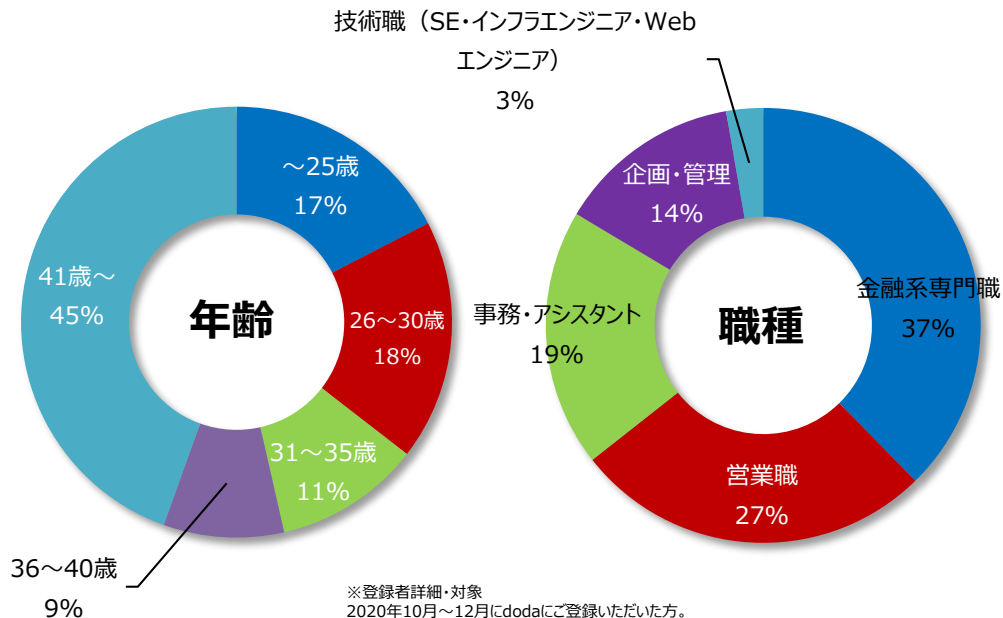


※データ概要

▼保有求人件数と登録者数推移  
2020年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象  
2020年1月～12月に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10月～12月にdodaにご登録いただいた方。

## 登録者動向

### ◆2020年7月～9月対比で減少し、ほぼ横ばいで推移。引き続き年齢層は30歳までの若手層が半数以上

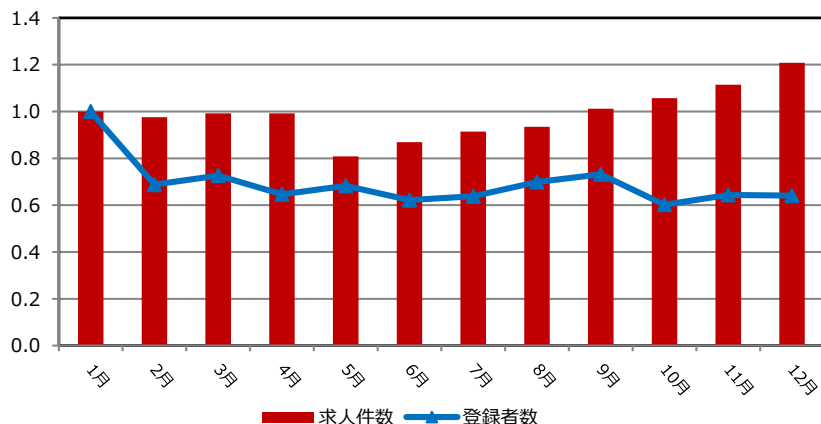
新型コロナウイルスの影響をダイレクトに受けた4月～6月は緊急事態宣言の影響もあり、転職活動を自粛した方が一定数いた。しかし、7月、8月と登録者数が徐々に回復し、9月には新型コロナウイルス以前の1月の登録者数を上回る水準まで回復していた。10月～12月にはこれまで続いていた増加傾向が落ち着き、登録者数は低水準となった。登録者の年齢としては30歳までの若手層が多く6割を占め、職種としては営業職、事務・アシスタント経験の登録者がそれぞれ約3割と増えてきている。40代以上の登録者数も増加しており、経験豊富な登録者が増えている。業界で長く経験を積んだ方がセカンドキャリアを見据えて転職も視野に入れ、自身のキャリアを再考する流れは今後も加速すると想定される。金融業界出身の若手層は異業界への志向性が強い傾向にあるものの、クレジット／カード／信販業界の若手層は比較的その傾向が少なく、当初から同業界での転職を視野に入れていることも多い。特にFintechの広がりや、キャッシュレスが促進される社会情勢上、同業界内転職希望者は引き続き一定数あるものと思われる。一方で、転職のない会社／営業から非営業へのキャリアチェンジなど、同業界内での転職とはいえ、現職で叶わなかったことを転職で叶えたい、という希望は明確になっている。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機会が多く、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

### ◆引き続き増加傾向。新型コロナウイルスの影響以前の水準を上回っている状況

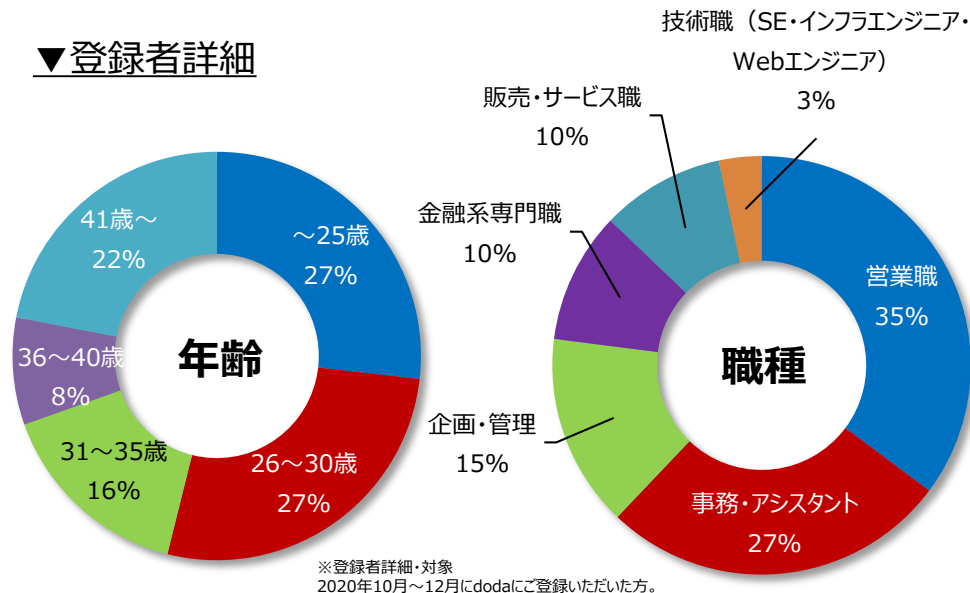
緊急事態宣言中の5月が底となり、回復基調へ。その後も増加が続き、12月にはコロナ以前の水準を上回る結果となった。新型コロナウイルスの影響によって採用停止が続いていた若手未経験の大型採用を再開する企業が増加するとともに面接方法や、ポテンシャル採用においてもWeb面接が浸透してきている印象。一方で、引き続き即戦力となる専門性の高い人材へのニーズは高く、異業界を含めて各社取り合いの状況になっている。コロナ禍において脱現金がトレンドになる中、今後も非接触のクレジットカードの普及や、会員データを用いたマーケティングなどの必要性が高まり、社内SE職やデータマーケティング職などのIT職種に代表されるような即戦力人材の取り合いは続く見込み。求人倍率が高くなることが想定されるため、Web面接の有効活用や現場担当者との密な連携、面接フローの改善（就業後の面接・休日を利用した選考会など）などの工夫が求められる。

## ▼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  
2020年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。 ▼対象  
2020年1月～12月に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10月～12月にdodaにご登録いただいた方。

## 登録者動向

### ◆2020年7月～9月対比で減少し、特に12月が大きく減少。20代半ば～30代半ばの登録者が多い傾向

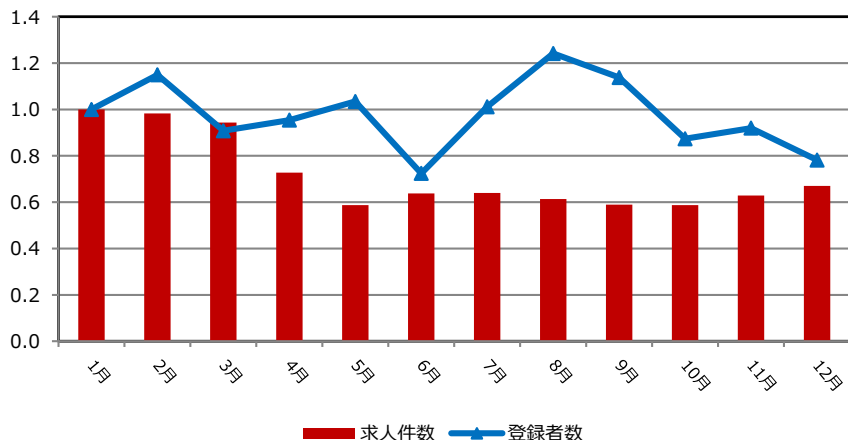
リース業界の登録者は金融業界内でも特に限定的であり、実際にアクティブに活動する方は直近は特に希少性が高い。転職先としては、同業界よりもITやメーカーなど他業界が選ばれるようになっており、諸条件を慎重に見極める転職希望者も多い。即戦力を求める傾向の強い企画・管理部門などの専門職種経験者の登録は少なく、依然として求人倍率が高い状態。専門性を必須とする職種については転職希望者も多忙であるため、夜間やWeb面接の実施など、柔軟に対応している企業へ転職する傾向が高まっている。他職種についても、引き続きリース業界出身の転職希望者は他業界へのキャリアチェンジを希望する傾向が高いため、業界経験者に限定せず幅広く採用活動を行っている企業が多い。リースと言ってもオートリースやベンダーリースなど商材に幅がある一方で、転職希望者のイメージはオートリースが高い。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となる。

## 求人動向

### ◆新型コロナウイルスの影響により、リースだけではなく金融業界全体で減少するも足元では回復の兆し

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など）のニーズが引き続き強い状況。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。ファイナンス系求人がリース業界ではメインということもあり、即戦力ではなく金融業界出身で融資（ファイナンス）経験者を募集対象にする企業为中心であり、オートリース営業出身から総合リースへの転職は現状難しい。また、管理部門では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。また、新型コロナウイルス感染拡大防止のために面接手法を変更した金融機関も増加している。そのため面接についてもSkypeなどWebにて、実施時間帯は就業後、休日など、いかに柔軟に対応できるかが引き続き重要となる。

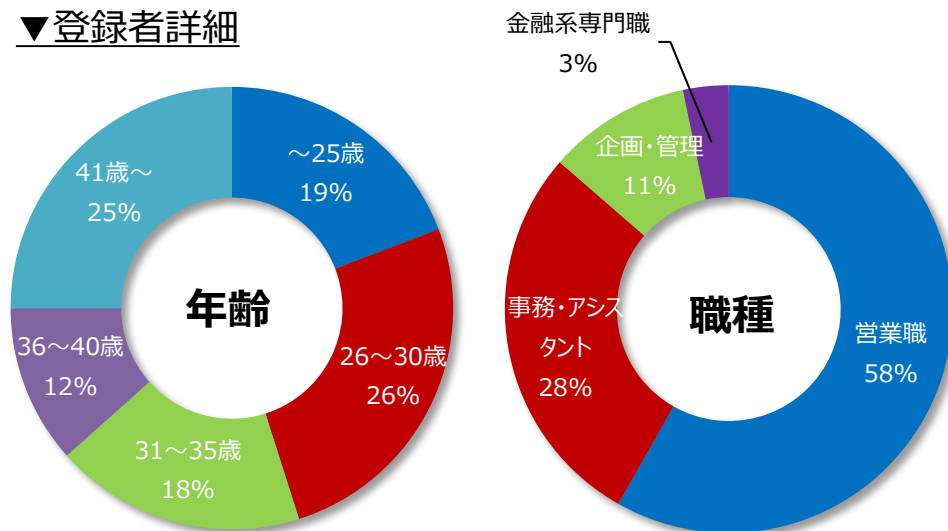
## ▼保有求人件数と登録者推移



※データ概要  
▼保有求人件数と登録者数推移  
2020年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象  
2020年1月～12月に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10月～12月にdodaにご登録いただいた方。



## 登録者動向

### ◆2020年7月～9月対比で減少。年代別では20代半ば～30代半ばの登録者がボリュームゾーン

2020年7月～9月対比で減少。年代別では20代半ば～30代半ばの登録者がボリュームゾーン。

監査法人・税理士法人出身者は現職が多忙であることや、現職よりも条件の良い環境を選べる立場にあることから、登録後、転職活動を行うまでに腰が重い方が多いのが特徴。転職理由としては、働き方改善や、クライアントワークの立場改善が多く、同業他社ではなく事業会社の経理財務・企画などを希望する方が多い傾向。また、登録者の約4割が20代半ば～30代半ばの中堅層となっており、役職者になる手前で今後のキャリアを再考する方が多い。25歳以下の若手層は他業界と比較しても少なく、同業界で資格取得など一定のスキルを身につけたい意向が強い。

## 求人動向

### ◆有資格者以外のポテンシャル採用が回復傾向。またITやESGなど特定領域の人材ニーズが業界全体で高まっている

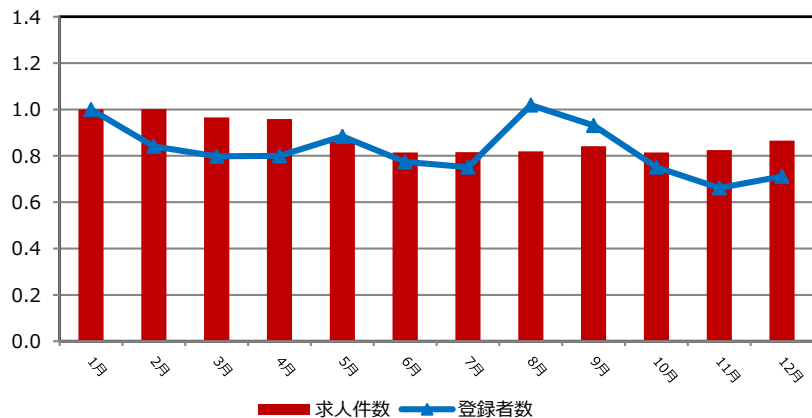
2020年6月に大幅に減少して以降、ほぼ横ばいで推移している。一方、7月～9月と比較すると採用条件はやや緩和傾向にあり、各社有資格者以外の採用や異業界からの採用を徐々に再開し始めている。また、クライアント企業のニーズに合わせ、IT関連人材やESG関連人材など特定の領域に強みのある人材の採用ニーズが業界全体で高まっており、各社の求める人材がバリエーションする傾向がある。そのため、採用にあたっては競合他社との違いや自社ならではの強みを分かりやすく転職希望者に訴求していく必要がある。

即戦力となる管理職層や有資格者の採用はレッドオーシャンとなっており、応募プロセスの短縮や選考初期段階の動機付け、各応募者、転職希望者にカスタマイズした具体的な魅力訴求など、採用成功のためには各種工夫が必須となっている。

有資格者や経験者をターゲットとする場合、母集団形成段階においては、実際に転職活動を行っている転職潜在層の数が限られているため、転職潜在層も意識し、待遇アップなどを部門レベルで具体的に訴求する必要がある。

採用が急務の場合は、採用背景に基づいて要件を見直し、「実務経験のない有資格者を狙う」、「転職回数や学歴等は可能であれば緩和する」など、適切にターゲットを広げる必要がある。

## ▼保有求人件数と登録者推移



※データ概要

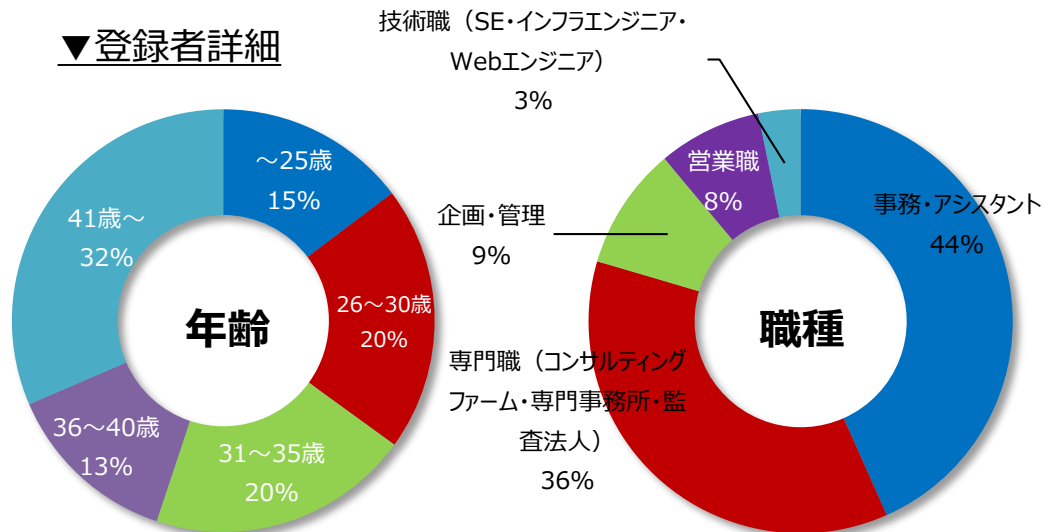
▼保有求人件数と登録者数推移

2020年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼対象

2020年1月～12月に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10月～12月にdodaにご登録いただいた方。