



PERSOL

2021年2月

**管理（人事、経理など）部門
中途採用マーケットレポート**

マーケット概況

2020年11月～2021年1月における管理部門の求人数は、2020年8月～10月対比で微増となっており、2020年2月以降の減少傾向からの回復がみられる。

登録者数は年末にかけて減少傾向にあったが、1月には、2回目の緊急事態宣言や新年度に向けての人事異動を考慮し、4月入社に向けての活動希望者が増加している。先行きが不透明な中においても、新型コロナウイルスの影響を強く受けている企業と、受けていない企業での二極化が顕著となっており、リーマンショック時を教訓に、採用を完全にストップさせるのではなく、組織拡大への増員、マネジメント体制強化、業務フロー再構築など、組織改善・強化に向けた動きを進める企業が多く見られ、マネジメント層の求人割合が増加傾向にある。

転職希望者側は、新型コロナウイルスの影響により、業績不振から退職を余儀なくされたり、希望退職などを検討する企業も増えていることから将来に不安を抱いたり、と今後の見通しが立たないことから転職活動を開始する方が増加している。先行き不透明な状況から「現職以上に良いところがあれば転職を考えたい」「よりキャリアを高められる環境への転職を考えたい」という慎重に転職を進めたい方の登録が多い。また、40代以上の優秀なスキルを持った方の登録も増加しているため、即戦力として採用を検討する企業も増加している。

コロナ禍での就業環境の変化を受け、リモートワーク可能な環境の企業を希望するなど、社会環境の変化に柔軟に対応できる企業を希望条件に挙げる方が増えている。リモート環境下でのWeb面接を活用し、これまでより多くの面接を受けることが可能となっており、転職活動においても企業側、転職希望者側ともに環境変化への柔軟な対応が引き続き求められている。

採用成功のPOINT

◆ポイントは「採用要件適正化」「スピード」「意向醸成」

配属部門からの増員要請であがってくる採用要件には、任せたい業務内容に対してオーバースペックであるケースや、採用マーケットとのズレが生じているケースが多く見受けられる。募集時には現場と適切に採用要件をすりあわせ、採用マーケットを考慮した要件で進めていくことが採用成功のポイント。

営業職や技術職と比べて対象となる母集団が小さく、継続的に採用候補者があがってくるという状態にはなりにくい。

初回の母集団の中で内定に至らない場合は採用が長期化するケースが多い。

総じて、当該領域の採用に成功している企業に共通するポイントは以下3つ。

- (1) 募集を行うタイミングで、現場と適切な要件定義をする
- (2) 募集後の初回の母集団で、内定・入社まで進める「短期集中型」の選考を進める
- (3) 選考からオファー提示に至るまで、常に求職者の希望に沿う情報を提供する

また、Web面接導入により転職希望者の面接場所への移動コスト軽減され、面接を受けやすい状況下にあるため、採用熱度が高い場合には、Webを活用して面接機会を増やし採用検討していくことが採用成功のポイントになる。

専任担当による万全のサポート

管理部門の転職支援経験が豊富なキャリアアドバイザーチームが、貴社の担当営業と連携し、採用を支援します。
お気軽に貴社担当営業にお問い合わせください。

登録者動向

◆2020年11月～2021年1月の登録者数は、2020年8月～10月対比98%と微減

- ・年齢：41歳以上の登録者が約42%を占めており、管理部門の職種の中でも平均年齢は高めである。
- ・職種：「経理（財務会計）」が約65%と過半数を占め、「管理会計」が14%、財務が12%、「内部統制」が9%と、2020年8月～10月対比で大きな変化はない。
事業会社の経理（財務会計）の採用においては、事業会社での月次決算などの実務経験者や、日商簿記2級レベルの知識を持った転職希望者の獲得競争が激化している。
- ・業界：メーカーが28%と突出しており、建設・プラント・不動産が10%と続く。その他の業界の経験者も幅広く登録しているため、出身業界は限定せずに採用を検討していきたい。
- ・志向性：経理職経験者においては、経理領域における業務範囲の拡大、専門性の向上を希望する傾向がある。また、上場企業での連結決算・開示業務やIPO、業務改善やマネジメントなど、難易度の高い業務に挑戦できる環境を求める転職希望者もいるが、全体的に見ると腰を据えて着実にスキルを積んでいきたいと考える安定志向の転職希望者が多い。入社企業を決定する際、業界・会社の安定性や将来性、残業時間などの就業環境面を重視する傾向が強い。
- ・新型コロナウイルスの影響：業績悪化を懸念した登録者が増えている。上場企業出身者など、現職の環境が安定している優秀な人材の転職活動はやや鈍化傾向にある。

求人動向

◆2020年11月～2021年1月の求人数は、2020年8月～10月対比86%と減少

各社のニーズは、事業会社の決算業務やマネジメントの経験のある中堅・リーダー層に集中しており、この層は採用競争が激化している。そのため、選考において学歴・転職回数などの条件を幅広く検討したり、簿記資格を保有している未経験者にもターゲットを広げて検討したりしている企業が見られる。そういった企業は採用が成功している傾向がある。また、Web面接が定着している企業においては、効率よく選考を進められており、採用が順調に進んでいる。

採用成功 POINT

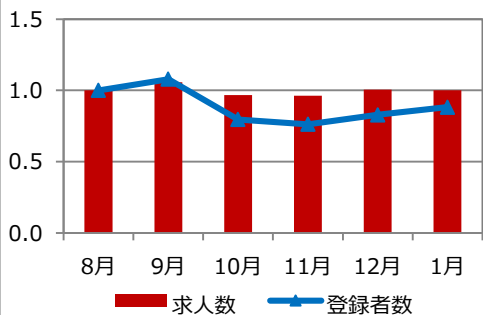
◆①転職市場の状況に合わせた適切な要件定義 ②入社後の仕事内容・キャリアパスの明確化 ③Web面接等も導入した短期集中型選考

まずは転職市場の状況に沿った適切な要件定義のもと、採用要件の緩和や拡大を行う必要がある。配属部署の担当者が採用に慣れていない場合、非現実的な採用要件で募集を行ってしまう、採用活動が数年スパンで長期化してしまうケースもあるので注意したい。

最も優先すべき項目を定めたのち、幅広く検討することがカギとなってくる。経験者は経理領域における業務範囲の拡大、専門性の向上を希望する傾向があるため、自身の希望する働き方が安心して実現できる環境かどうかを非常に重視する。そのため、業務内容や今後のキャリアパス、配属組織の構成、会社全体の事業展開など、求人票や面接で細部までしっかりと情報提供を行うことが重要である。転職活動に時間を割くことができる閑散期に効率よく選考を進めたいと考える転職希望者が多いため、「短期集中型選考」を実現することで採用成功の可能性が高まる。初回募集時に母集団内の絶対評価で判断し、競合他社に先駆けて内定・条件提示まで進めていきたい。

また、現在は新型コロナウイルスの影響で在宅勤務が導入されている場合、日中の面接が可能となっている転職希望者も一定数いる。それに加えて、複数の企業の選考を並行して進められる求職者が増えているため、複数社から内定を得ていることも多い。そのため、求職者の志向性を踏まえた自社の魅力訴求と、内定までの選考期間を短縮することが採用成功のポイントとなる。

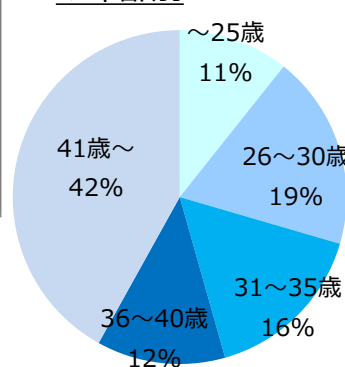
▼求人マーケット動向



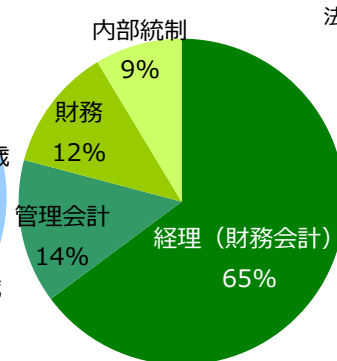
【データ概要】▼求人マーケット動向
対象：2020年8月～2021年1月にdoda!にご登録いただいた求人件数と登録者数。
2020年8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

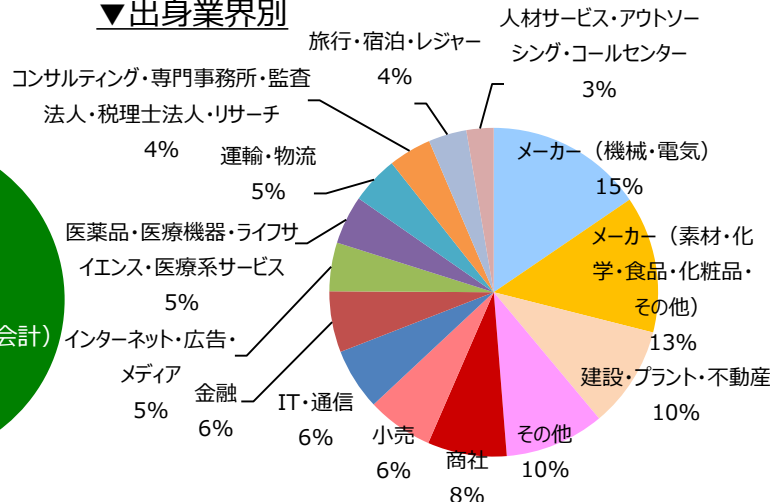
▼年齢別



▼職種別



▼出身業界別



※対象：2020年11月～2021年1月にdoda!にご登録いただいた転職希望者

登録者動向

◆2020年11月～2021年1月の登録者数は、2020年8月～10月対比88%で減少。労務・給与計算業務の登録者は微増傾向

- 年齢：40代の登録が約37%と前回同様に高い割合となっている。新型コロナウイルスの影響が長引く環境下で、この先もこの会社でキャリアを積んでいけと、自身のキャリアに悩んでいる方が一定数いる。また、引き続き、給与削減などの職場の就業条件の変化により、希望退職をして転職活動を開始する方もいる。一方で、20代も33%と前回同様の高い数値となっている。会社の将来性不安などから、現職に留まるのではなく、新たな環境でできることはないかと、自身のキャリアを考える方が変わらず多い状況。
- 職種：採用・教育36%、総務28%、労務・人事制度18%、給与12%と続く。労務業務と給与の割合が微増傾向。採用担当者の割合が引き続き高い背景には、担当していた業務が停止となり、業務自体が減少したことや、そのことでの他部署への異動打診などが考えられる。自身の業務を再検討する中で、新たな環境での挑戦を考えている方も多いと考えられる。
- 業界：トップはメーカーで23%と前回とほぼ横ばい。その他の業界も大きな変化はない。
- 志向性：新型コロナウイルスの状況下において、自身の長期的な就業を不安視し、転職活動を進める傾向が高い。そのため、今すぐの転職ではなくともいずれ転職活動するときのために、早めの情報収集で登録する方も一定数いる。在宅勤務が一般化するなかで、引き続き「柔軟な働き方」ができるかどうかを求める傾向も強い。職種に限らず、入社した後どのように働くことになるのか（出社の頻度や、業務内容など）、具体的なイメージが持てるかどうかで長期的な就業が可能かどうかを判断する方も多い。

求人動向

◆2020年11月～2021年1月の求人数は、2020年8月～10月対比106%と増加傾向

- 採用・教育：採用に関しては経験者を求める求人も多くなり、新卒・中途採用両方の経験を求める求人も変わらず増加。引き続き、未経験よりも経験者採用が多く「いかに即戦力として業務が行えるか」を重視している企業が多い。
- 給与・社保：システムの導入経験を求める求人も多く、年齢が高い方や転職回数が多い方でも、経験を軸として選考が進むケースが他職種よりも多い傾向。
- 制度：会社内の変化にいかに対応して業務を進めてきたかを重視されるケースが多い（在宅勤務への働きかけなど）。また、依然として制度改革の経験のある方のニーズは高い。

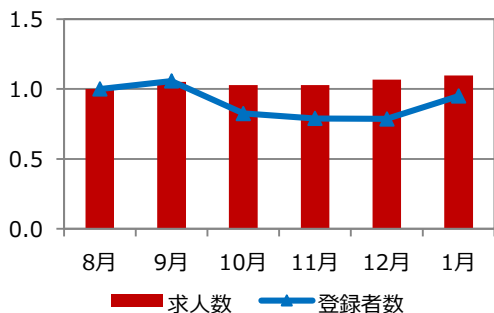
採用成功 POINT

◆コロナ禍において、現職でのキャリアが不透明という不安から登録・転職活動を開始する方が多い

いかに入社後のキャリアをイメージさせられるかが、採用のカギ。20代で経験の浅い方や、派遣・契約社員の方も長期的な就業の不安から、活動を開始する方が多いため、「入社後にどのような成長が期待できるか」という入社後の活躍の点からポテンシャルを見て選考を行うことも重要となってくる。

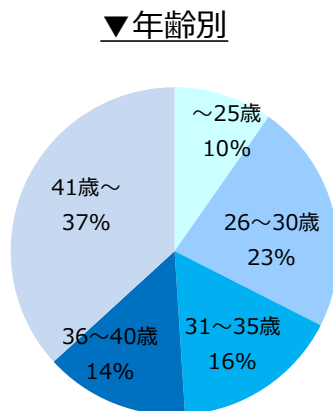
40代の方に関しては、経験が豊富な方も多いため、年齢や転職回数のみで判断せず、「いかに即戦力となるのか」という視点で採用をすすめることが賢明。オンライン面接導入の企業も増えるなかで、いかに早く面接を組めるかというスピード感を重視した採用活動は、変わらず採用成功のポイントになる。

▼求人マーケット動向



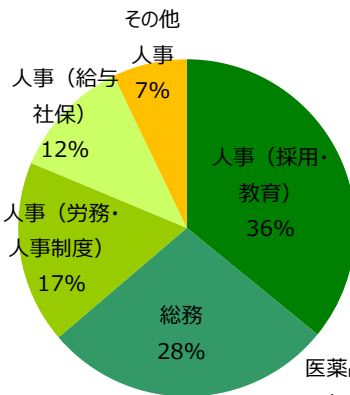
【データ概要】▼求人マーケット動向
対象：2020年8月～2021年1月にdoda!にご登録いただいた求人件数と登録者数。2020年8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

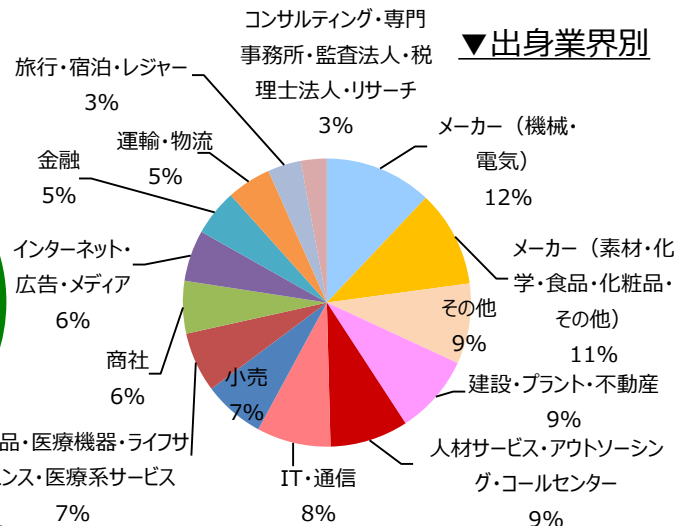


※対象：2020年11月～2021年1月にdoda!にご登録いただいた転職希望者

▼職種別



▼出身業界別



登録者動向

- ◆依然として登録者は少なく平均年齢は高めとなっている。会社の成長フェーズに携われる、といった成長環境を希望する層が増加
- ・年齢：40代以上の登録者が53%と、管理部門の中でも一定水準の業務理解が求められることや、幅広い豊富な知識を要することから平均年齢が最も高い。
- ・職種：法務が55%を占め、内部監査が29%、知財が16%と続く。
- ・業界：機械電気メーカーが22%、金融が15%と大半を占める。次いで素材化学メーカー、IT通信業界が続く。不動産業界経験者は微減。
- ・志向性：法務は業務範囲を広げたいという志向性が目立つ。契約書チェックなど限られた業務だけではなく、グローバルやM&A、新規ビジネス関連などの戦略法務を目指し、現職より学べる環境を求めている傾向。弁護士試験を続けてきた方や法学部出身で企業法務への挑戦を希望する層も増加している。

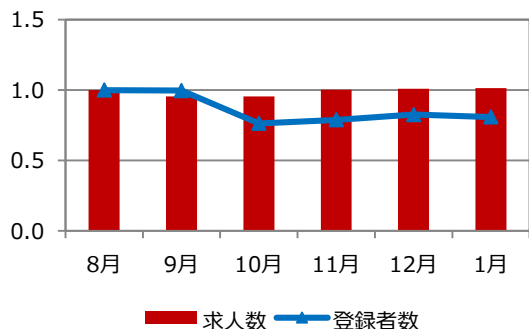
求人動向

- ◆2020年11月以降、求人数は微増傾向
- 海外展開やM&Aなど事業成長フェーズの業界・企業は、やや増加傾向にある。また、ガバナンス強化や組織の拡大に伴う内部監査のニーズは多く、内部統制、内部監査の求人も増加傾向。法務機能の内製化や新型コロナウイルスの影響による巣ごもり需要、リモートワーク導入が進んでおり、IoTやECなどの法対応は引き続き増加すると想定される。中でも、人材サービス業界やIT・通信業界、インターネット・広告業界は、弁護士を目指していた方や法学部出身者など、知識のある未経験者の採用を積極的に進めている傾向にある。知財においては、理系バックグラウンドが必要な技術系の発明発掘・特許化だけでなく、商標系の求人も微増している。

採用成功 POINT

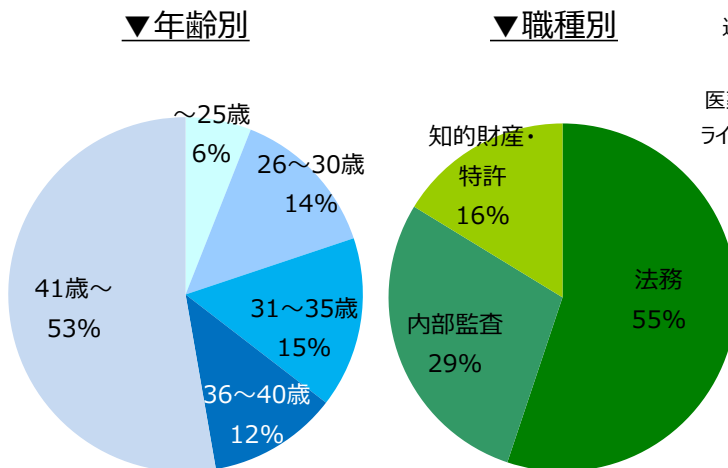
- ◆経験者・弁護士資格保有者に複数のオファーが集中傾向。挑戦できる環境を提供できるかがカギ。知識ある未経験ポテンシャル採用も積極的な検討を
- 弁護士資格保有者は依然として採用難易度が高く、即戦力となる法務の実務経験者も複数のオファーが集中している状況。転職希望者は、M&A・海外法務など、法務としての経験の幅を広げられるか、難易度の高い業務に挑戦できるか、また、企業の事業戦略や方針などが担当業務に影響してくることが多いため、業界の成長性などから携われる業務を入社判断材料とする傾向もある。新型コロナウイルスの影響が治まってきた後のキャリアビジョンを面接でどれだけイメージさせられるかがカギとなってくる。
- 前提として法務経験者が少ない状況の中で、ベストマッチの採用は難易度が高い。適切に採用要件を設定し、業務親和性やポテンシャルを重視した採用を検討することをお勧めしたい。

▼求人マーケット動向

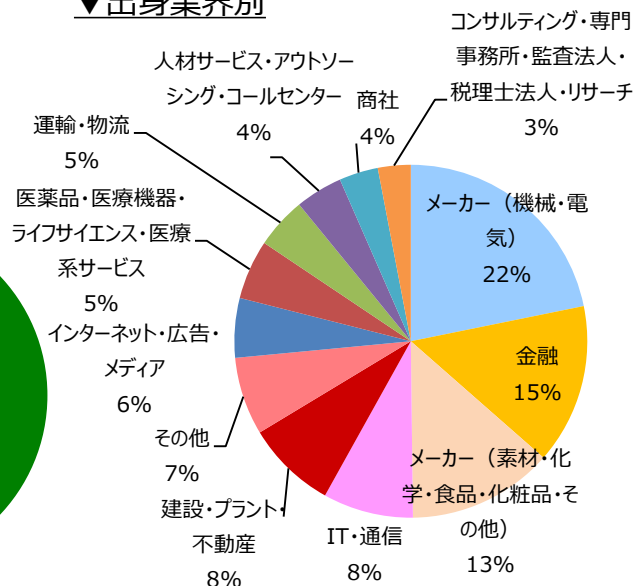


【データ概要】▼求人マーケット動向
対象：2020年8月～2021年1月にdodaにご登録いただいた求人件数と登録者数。
2020年8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細



▼出身業界別



※対象：2020年11月～2021年1月にdodaにご登録いただいた転職希望者

登録者動向

◆2020年11月～2021年1月の登録者数は、2020年8月～10月対比87%と減少

- ・年齢：登録者の内訳は、30歳以下が38%、31～40歳が29%、41歳以上が33%と各世代に分散している。倉庫管理・在庫管理や貿易実務などオペレーション中心の業務の担当者は若手層が、SCMや物流企画、購買調達など上流工程の担当者は30代・40代以上が多い。
- ・職種：「倉庫管理・在庫管理」が35%、「購買・調達・バイヤー・MD」が27%、「物流管理」が18%と続く。ニーズが高まっている「SCM企画・物流企画・需要予測」は全体の8%と希少であり、求人数と登録者数にギャップが生じている。
- ・業界：荷主側であるメーカーが40%、運輸・物流業界が37%、商社が11%、小売が8%と続く。
- ・志向性：倉庫管理・在庫管理に従事している転職希望者は、就業環境改善や物流の上流工程への挑戦を希望するケースが多い。営業職などの他職種へのキャリアチェンジを希望することもある。また、異業界への転職でいうと、物流から荷主側であるメーカー・商社への挑戦を希望するケースも多い。経験豊富なミドル層以上は、一部分の管理的業務から企画・戦略業務へのステップアップなど、現職では経験できない、あるいは到達するまでに時間がかかる領域への挑戦を希望しているケースも多く見られる。

求人動向

◆2020年11月～2021年1月の求人数は、2020年8月～10月対比84%と減少も、労働力不足、業務改善をテーマとした採用ニーズが引き続き高い

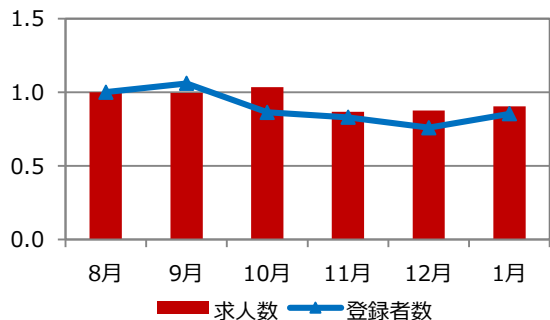
物流業界においては、ECの増加などによる慢性的な労働力不足に加え、働き方改革も急務となっており、求人ニーズは活況となっている。現場のオペレーション業務においては、物流業務の経験がなくても、調整・改善業務やスタッフマネジメントの経験があれば、ターゲットとする企業が増えている。メーカー・商社など事業会社の物流・購買調達部門においては、業界・取扱商材などの親和性を強く求める求人が多い。

採用成功 POINT

◆採用要件定義は「業務遂行能力」にフォーカスすることが成功の秘訣。物流業界出身者やコンサルタントを積極的に検討するのがよい

SCMや物流企画などを担う人材は希少で、採用が難航しがちである。需給予測やコスト判断などの企画業務自体には業界特有の要素が薄いことから、企画力や推進力を評価し、「業界へのキャッチアップ」を入社後の導入研修で担保する企業が採用に成功している傾向がある。異業種の類似業務経験者や物流コンサルタント、3PLで物流企画をしている方なども検討に入れ、対象を拡大していくのがよい。商材経験が必須であれば、同商材の営業経験者を検討するなど、視点を変えて採用を行っている企業が見受けられる。倉庫スタッフでも作業効率などを重視する際には、他業界でBPRや業務改善の経験者を登用するなど、できる限り対象範囲を広げておくことがポイントとなる。面接時間のアレンジは柔軟に対応するのがよい。通常時から日中～夕方は勤務を抜けられないケースが多いうえに、新型コロナウイルスの影響で忙しさが増している転職希望者も多いため、平日19時以降や、土日の面接枠があると参加率は向上する。勤務地が遠隔地であることも多いため、Web面接の活用も大変有効である。

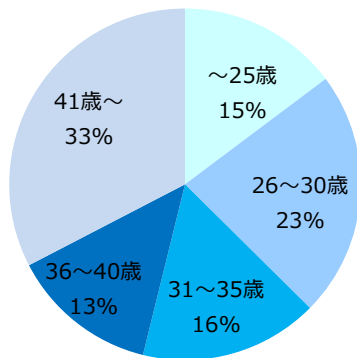
▼求人マーケット動向



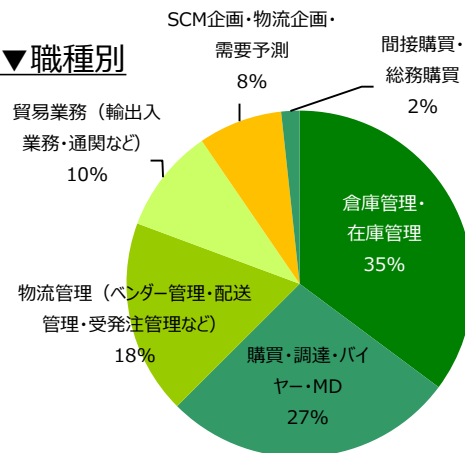
【データ概要】▼求人マーケット動向
対象：2020年8月～2021年1月にdodaにご登録いただいた求人件数と登録者数。2020年8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

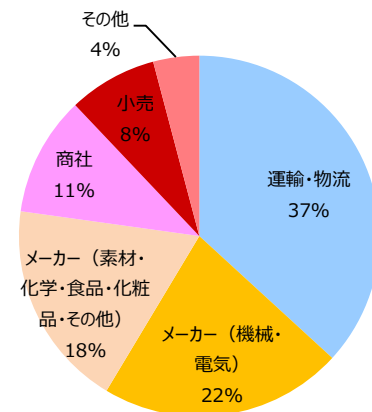
▼年齢別



▼職種別



▼出身業界別



※対象：2020年11月～2021年1月にdodaにご登録いただいた転職希望者