

2016年1月

管理(人事、経理等)・企画・マーケティング部門

登録者レポート

いい転職が、未来を変える。

DODA

はたらくを楽しもう。

intelligence

登録者動向

◆登録者数は鈍化傾向。引き続き売り手市場であることから採用競争は激化する見込み。

- ・サービス・小売/外食業界出身者が全体の37%を占めている。
- ・休日数などの改善を求めて転職活動に臨んでいる方が多く、活動意欲は高いものの、面接日程調整に難航するケースが多い。
- ・「現職での賞与支給を待ってから活動をスタートしたい」という顧客心理が働き、10月~12月の登録者数は鈍化傾向にある。
- ・36歳以降の中堅・ベテラン層が全体の登録の62%を占めており、特に40代以降の登録が目立つ。この層をいかに取り込み活用していくかが、大きなポイントになる。
- ・財務経験者は、全体の8%弱と最も登録が少ない(経理経験者は33%)。財務ポジションの採用を検討する場合は、若手未経験者もしくは年齢層を上げて人選する必要がある。
- ・求人採用人数と登録者数を比較すると、引き続き売り手市場であることが顕著である。こういった追い風を受けて、登録者は転職先に求める条件(業種業態・福利厚生・年収など)を上げる傾向にあるため、各企業間での採用競争が激化することが想定される。

求人動向

◆求人数は安定的に増加。

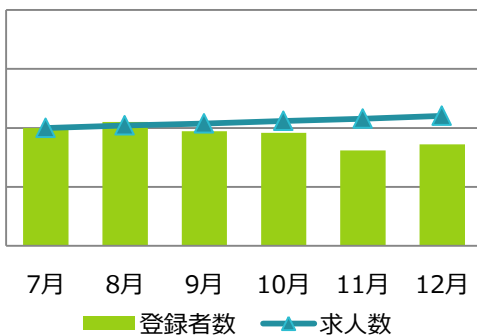
- ・求人数は引き続き安定的に増加している。弊社も管理部門のサポートに力を入れていることから、今後も求人数・サポート数の増加が見込まれる。特に大手メーカーや、その関連会社は根強い人気。
- ・監査法人やコンサルティングファームが「経理・財務関連の知識がある方を採用したい」と未経験者を採用する傾向が高まっているため、「事業会社の経理職」から「未経験コンサルタント」へ、転身する方が徐々に増えている。登録者側の選択肢が増加していることから、選考結果連絡や日程調整はスピーディーに対応し、評価の高い方の選考回数を減らす、夜間の時間帯で面接を実施するなど、柔軟な対応を行う必要がある。

採用成功 POINT

◆採用成功のカギは「圧倒的なスピード」「適切な情報開示」。

- ・来年度の組織構成を見越し、年度末にかけて優秀な人材の取り合いが予想される。他社より先に人選を開始し、内定を出すことが重要なポイント。
- ・年度末は候補者も繁忙期に入ることに加え、各社の採用競争激化が想定されるため、幅広く母集団を形成し短期間で複数の候補者と積極的に面接を行うことが必要である。採用要件を早いタイミングで見直すと共に、面接実施の際には、キャリアパスや成長戦略を明確に候補者へ伝えるなど、「入社意欲を高める」取り組みが功を奏する。
- ・現職企業からの引き留めも活発化しており、「転職したくてもできない」状況に陥っている候補者も少なくない。内定者に対しては的確なフィードバック、オファー面談の実施など、内定後もエージェントと連携した積極的なコミュニケーションが必要である。

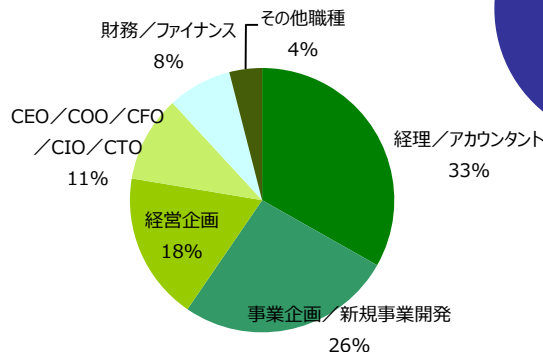
▼求人マーケット動向



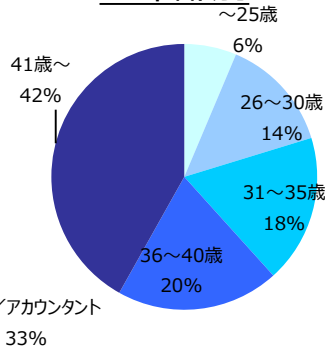
【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2015年7月1日~2015年12月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。
※1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

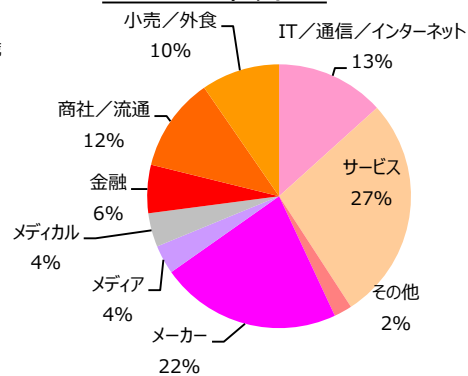
▼職種別



▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2015年10月1日~2015年12月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

- ◆10月～12月は新規登録が低調。年度末へ向けて、求職者の動きが鈍い状態が続く見込み。
- ・12月後半、賞与支給前後のタイミングで若干の増加が見られたが、年度末へ向けた業務量増加も重なり登録は低調な状態が続いている。
- ・年度末へ向けては新入社員の受入れ準備や組織改編・事業再編などの動きが予想されるため、引き続き登録者数の回復は厳しく母集団確保の難易度が高い状況となる見込み。
- ・出身業界に関しては、引き続きIT・サービス系が多く、ついでメーカー出身者となり全体の約70%を占めている状況。

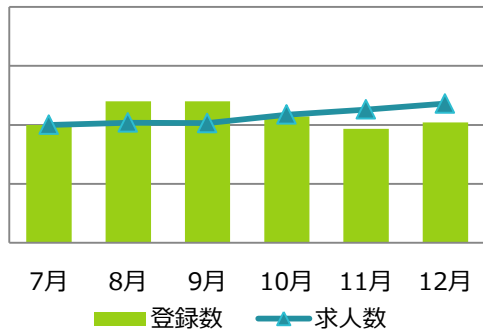
求人動向

- ◆求人数が大幅に年度末にかけて急激に増加。低調な個人登録者数とのギャップが広がる結果に。
- ・10月以降求人数が増加し、半年前と比較して「約120%増」という結果に。
- ・大手からベンチャー企業まで幅広く求人が発生しているが、売り手市場を反映して採用担当ポジションは引き続きニーズが高い状態で、経験よりも人柄・営業力などを重視する傾向がある。
- ・業績向上を背景に組織力強化を進める企業が増加し、「給与・社会保険」「労務系」のニーズも高く、中長期的な組織強化のため、管理職・幹部候補の募集も引き続き見られる。
- ・特にマネジメント経験者、人事制度設計などの経験者のニーズが高まっている傾向がある。

採用成功 POINT

- ◆ポイントは引き続き「自社をいかにアピールするか」・「スピード感」・「要件の早期精査」の3点。
- 採用を成功させるためには企業側の能動的な行動が必要となる。特に個人登録数と求人数のギャップが大きく売り手市場となった現在では、「ミッション・裁量・キャリアパス」などを伝え、魅力を感じてもらうことが重要となる。スキルが高い転職希望者は一人でも何社も並行して選考を受けているケースがあるため、1次面接から自社をPRしていくことも有効な手段となる。
- ①自社アピール : 求人増加により、転職希望者側で情報が整理しきれず埋もれやすくなる傾向があるため、自社を採用フローの中でアピールすることが必要となる。1次面接では志望動機を聞かずに、会社の説明を丁寧に実施し、応募者に動機付けをする企業も増加。求人票に応募者からの懸念が予想される内容に対し、懸念点を払拭する内容を記載するなど、工夫をすることが応募数アップに繋がる。
 - ②スケジュール調整 : 優秀な転職希望者には一斉に面接の依頼が来ている状況のため、面接日程調整が難航する状況が激増している。面接の時間帯、曜日をいかに柔軟に対応できるかが、重要なポイントとなる。また面接回数を減らすなど選考のスピードを改善し、候補者が他社への採用が決定してしまう前に自社のへの入社意志を固める意向醸成を行うなどの対応も有効となる。
 - ③要件の早期精査 : 一部業務についてはキャッチアップの可能性次第で未経験でも採用を検討するなど、要件緩和も重要である。
 - ④ポテンシャル採用の促進 : 優秀な転職希望者は複数内定を持っている状況。未経験者でも育成する前提で採用するなど、視野を広げることが重要となる。

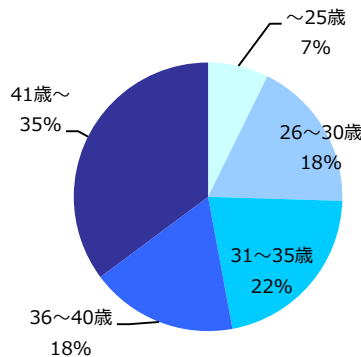
▼求人マーケット動向



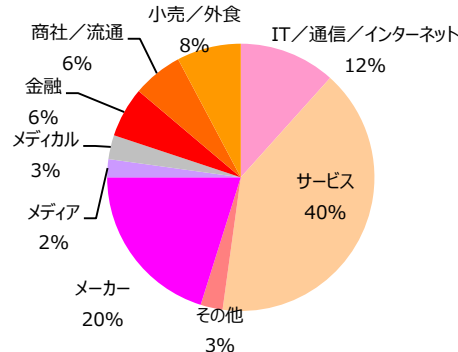
【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2015年7月1日～2015年12月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。
※1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2015年10月1日～2015年12月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆10月に会員登録数が大幅に減少、その後回復するも7月～9月期比で84%へ急降下。

- ・11月～12月で回復したものの、全体では低調な登録数となっている。
- ・登録者の出身業界別割合はメーカー34%→サービス25%→通信・インターネットが19%と前期とほぼ同じ水準で推移。
- ・特筆すべきは登録者の年齢で、前期と比較して20代後半が13%→21%へ増加し、逆に40代以降が49%→40%へと減少している。
- ・職種別の割合では、前期より知的財産職が22%→37%へと大きく増加しているが、前期と変わらず「一般法務」が「知的財産」を大きく上回って63%を占めている。
- ・求人増加や有効求人倍率の高止まりを背景に、離職者の割合も減っており、良い求人があれば転職をしたいというポジティブ、かつ理想を求め、転職回数2回以下の若手層の登録者が増えているのが特徴。

求人動向

◆求人数は安定的に増加するも増加ペースは緩やか。

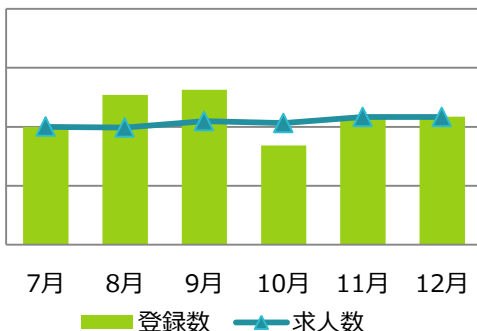
- ・10月以降、求人数は安定的に増加している。現在の経済状況を鑑みても求人数が大きく減少する要因は見当たらず、今後も続く見込み。
- ・法務職の特徴として即戦力の求人が多く、また実務レベルの英語力を必要とする案件の割合も高い。市場の動きに合わせて引き続きM&Aやアライアンスなど、業容拡大や子会社化、買収などを行う企業が多く、そういった企業の動きに紐づいて戦略法務や知財戦略などの求人が増えている状況。
- ・事業会社での経験がない弁護士、弁理士の採用も積極的に検討する企業が増加し、戦略的な視点を考慮した上でロースクールや法学部出身者などの若年層育成を前提とした求人も若干数ではあるが見られる。

採用成功 POINT

◆スピードを持った対応とキャリアパスの明確化が採用成功のポイント。

- ・選考が激化する中で各社選考日数短縮を進めており、書類選考期間の短縮、選考回数の見直しなど、他社にスピードで負けない選考フローの再設計を行い、採用成功につなげている。
- ・内定を獲得する登録者は、複数内定を獲得している現状もあり、採用成功のために複数候補を確保しながら進めていくことも重要である。
- ・慎重に判断し、事実を重んじる傾向が強い。若手の転職希望者が増えている中で、「いいところがあれば転職したい」と考えている転職志向が低い方が増加傾向のため、一次面接においては選考と併せ、入社後に何を任せたいか、事業として法務知財に期待することなどを説明する場として設けている企業は意向が高まりやすい。
- ・組織体制や今後の事業展開、ミッション、入社初期に任せられる業務など、キャリアパスを含め自身がどのように会社の中で活躍できるのかを明確にしたい転職希望者が多いため、より有効な面接の場となる。

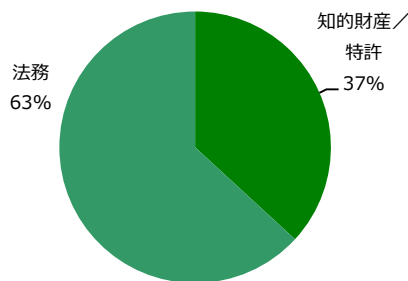
▼求人マーケット動向



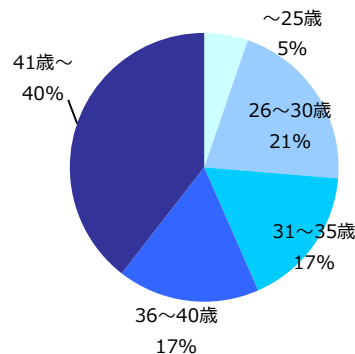
【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2015年7月1日～2015年12月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。
※1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

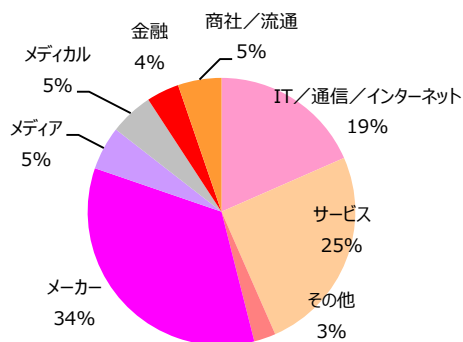
▼職種別



▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2015年10月1日～2015年12月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆2015年10月～12月の登録者数は鈍化。年明けからの回復に期待。

- ・10月以降、年末に向けて登録数は鈍化。一定水準は保ちながらも、9月までの好調から考えると厳しい結果となった。例年落ち込む時期。
- ・登録者の年齢としては、20代後半・30代前半の登録が多く、全体の47%を占めており、ある一定のスキルや経験を積んだ若手層が活発に転職を希望している状況。
- ・職種としては「商品企画」が31%で1位。次いで「販売促進・プロモーション」が19%と前期と同様に多く、業種としてはメーカーに次ぎ、サービス業界の方の登録が多い。

求人動向

◆求人倍率は0.77倍。7月～9月と比較すると微増。

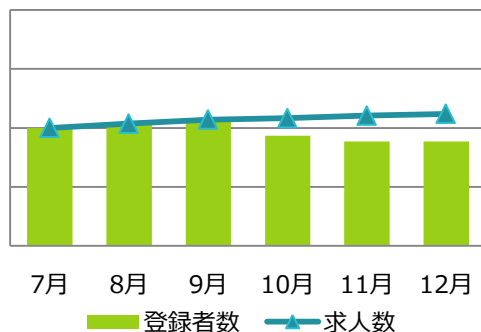
- ・下半期を迎えた企業を中心に1月や4月入社を想定した求人の増加が目立った。加えて、新卒採用で充足しなかった採用枠の補充や、業績好調な企業の新ポジションの採用枠増加により、新規求人数が増加した。
- ・事業会社の求人としては、Webマーケティング、販売促進・プロモーション領域の求人が継続して多い。
- ・一方で、コンサルティング会社でのマーケティング・CRMコンサルタントの求人や広告代理店などのニーズも引き続き高く、未経験でチャレンジできる求人も増えている。

採用成功 POINT

◆「どのような将来を描けるか」というビジョンや身に付くスキルを語り、スピード感を持った対応が重要。

- ・「成長したい」「スキルを伸ばしたい」と考える若手の転職希望者が増えている中で、「どんな将来が描けるか」というビジョンや身に付くスキルを語り、チャレンジしたいという気持ちを醸成させることが重要になってきている。任せる業務の魅力、社内でのキャリアパスに関して、求人広告や面接を通して訴求していくことが採用成功の鍵になる。
- ・また、スピード感を持って採用活動を行う企業が増えており、企業間のスピード勝負になってきている。各社選考日数の短縮や、書類選考期間の短縮、選考回数の見直しなど、他社にスピードで負けないための選考フローの再設計を行うことで採用成功につなげている。
- ・内定を獲得する登録者は、複数内定を獲得している現状もあり、採用成功のために複数候補を確保しながら進めていくことも重要である。

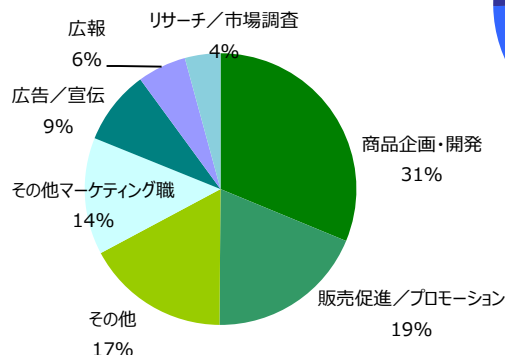
▼求人マーケット動向



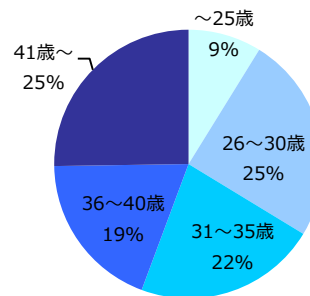
【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2015年7月1日～2015年12月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。
※1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

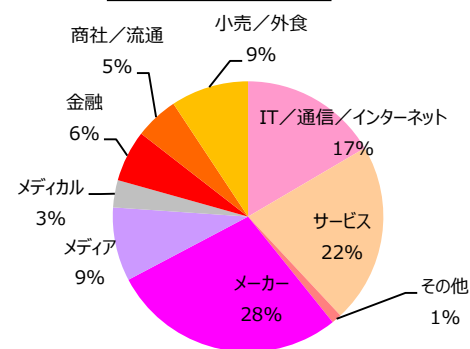
▼職種別



▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2015年10月1日～2015年12月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆ 季節要因を受け登録者数は鈍化傾向。未経験者の取り込みが採用成功のカギ。

- ・年末年始の売上拡大に向けて、各社生産・供給量を増やすことから、1年を通してこの時期は購買・物流量が増加傾向にある。そのため、そういった業務に関連する転職者は一時的に多忙を極める傾向が強く、例年10月～12月の登録者数は減少する。
- ・36歳以上の登録者が全体の55%を占めており、この層をいかに活用していくかが大きなポイントになる。
- ・売り手優位の転職市場のため、購買・物流経験者の中にも「営業など未経験職種に挑戦したい」という意向を示す方が増えている。一方で、営業職の方が「購買・物流に挑戦したい」というケースもあるため、何かしらの親和性がある（取扱い商材が近い、英語が使える、顧客折衝経験があるなど）場合は、未経験の候補者も採用対象に入れると良い結果に繋がる可能性が高まる。

求人動向

◆ 求人数は横ばい。採用要件の見直しが重要。

- ・7月以降、求人数は横ばいで推移している。小売業界のEC参入やメーカーの海外進出などが求人数に大きく影響することが想定される。
- ・貿易職や購買、国際物流など、英語力を必要とする求人が増えてきている。また、契約社員形態での採用を希望する企業も多いが、候補者の保有スキル・希望にマッチしていないケースも多いことから、適宜採用要件を見直す必要がある。

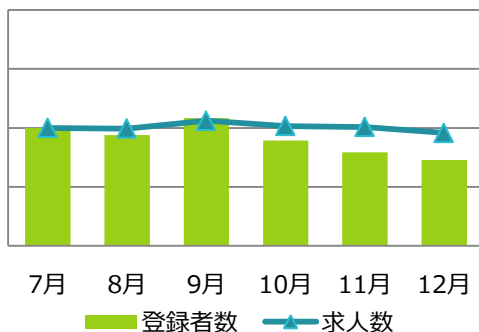
採用成功 POINT

◆ 柔軟な対応が採用成功のポイント。

登録者の希望する職種・保有スキルと、企業側の募集職種に乖離があることから、以下のような対応が必要である。

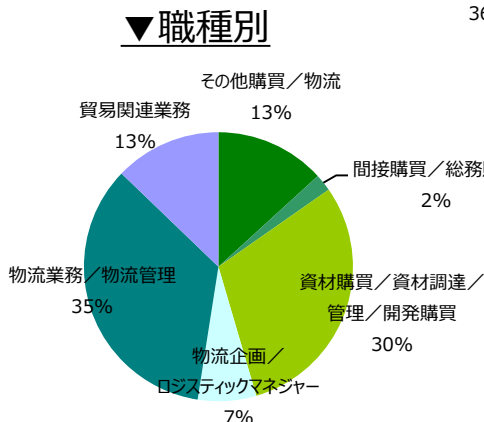
- ①採用要件の見直し：経験業界（取扱い商材）、語学力、折衝力など、転用可能なスキルをお持ちの方には積極的に会う姿勢が重要。
- ②面接での意向形成：面接通過の場合は、オファー面談や社内見学・社員との面談を実施し、候補者の入社意思を形成する。入社後のイメージを事前にどれだけ持てるかがポイント。
- ③面接の時間帯、曜日など柔軟に対応：夜19時以降の面接調整や場合によっては土日の選考を検討する。

▼ 求人マーケット動向

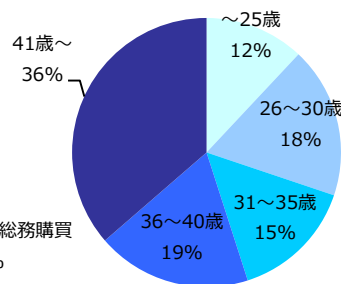


【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2015年7月1日～2015年12月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。
※1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

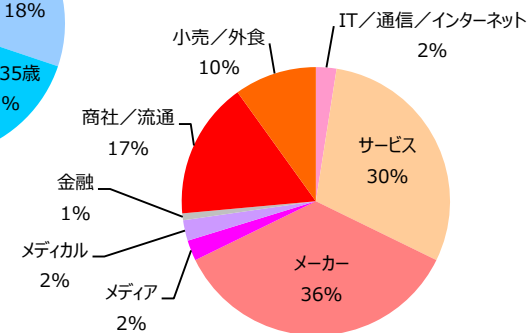
▼ 登録者詳細



▼ 年齢別



▼ 出身業界別



※対象：2015年10月1日～2015年12月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆12月にかけて登録者は減少、1月～2月は増加する見込み。

登録者数は前回レポート通り、12月にかけて減少した。年始以降2月ごろまでは転職活動が活発になる時期。一方でITエンジニアは期末に向けてリリース案件が増加してくるため、転職活動と現職のバランスを取りにくいタイミング。そのため、一人当たりの応募企業数が減少してきており、応募先をより厳選して転職活動を行う方が増加している状況。年齢的な内訳は変わらず全体の約40%が36歳以上となっており、40代の転職事例も増加傾向。

求人動向

◆12月にかけて求人数は微減、期末に向けて採用強化を行う企業も。

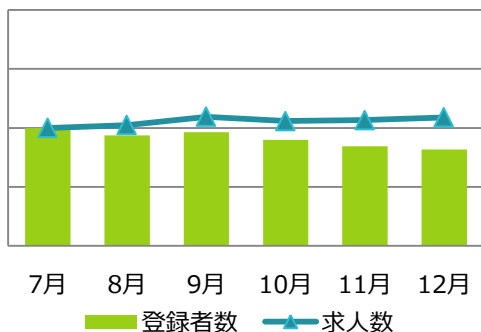
社内情報システムは募集人数が少ない為、企業によっては採用活動を収束させるケースも出てきている状況。一方で、継続して次年度もIT戦略を強化する企業は引き続き採用意欲は高く、定例セミナーを開催するなど積極的に採用活動を継続中。ニーズとしては基幹システム担当のみではなく、IoT、セキュリティなども増加している。

採用成功 POINT

◆採用活動における柔軟な姿勢と対応が採用成功のポイント。

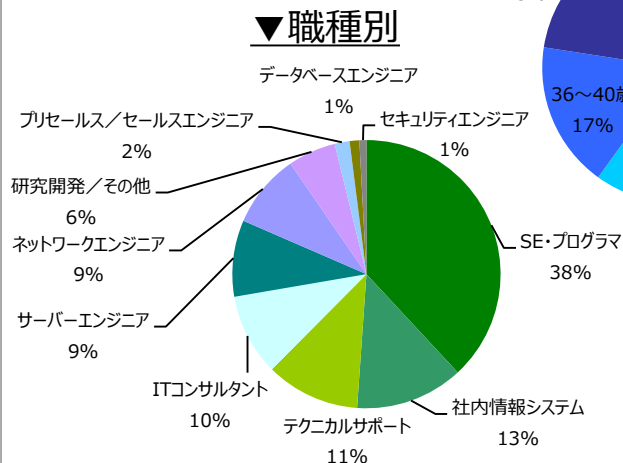
ITエンジニアの中で社内SEを希望/検討されている方は全体の約3/4を占めている状況。即戦力採用を求める企業側の募集要項が類似してくる中で、複数内定を取得される方と転職活動が難航する方と2極化をしている状況。合わせて複数内定を取得される方は現職でも評価が高く、現職業務も忙しいため転職活動に割ける時間が少ない傾向にある。平日夜間、休日の面接など現職への影響が少ない選考プロセスの実施、選考中の転職希望者側への情報提供など柔軟な対応が有効と考えられる。

▼求人マーケット動向

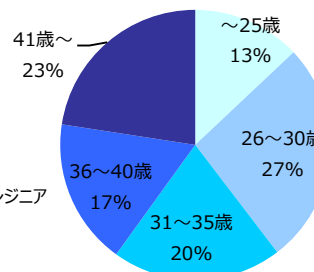


【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2015年7月1日～2015年12月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。
※1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

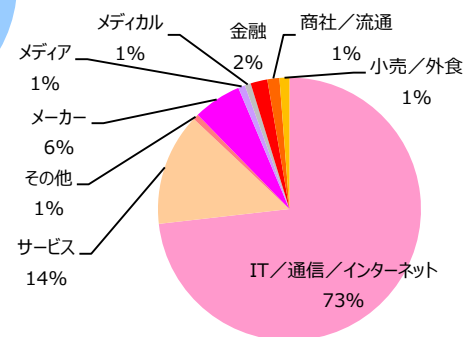
▼登録者詳細



▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2015年10月1日～2015年12月31日にDODAにご登録いただいた方。