

2016年11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**

求人増加傾向が続き獲得競争が激化。  
採用成功のカギは要件定義と絶対評価。

## マーケット概況

管理部門、企画・マーケティング部門はすべての職種において、求人数の増加がみられました。

3ヶ月毎の推移をみると、過去3ヶ月（4～6月）に対して直近3ヶ月（7～9月）で求人数は108%に増加、それに対して転職希望者数は101%となり、求人倍率が上昇し続けています。

求人が増加している背景としては、積極的な海外展開や新規事業の開発により、組織・機能を強化したいという「攻め」のニーズと不適切会計の防止やガバナンス強化などによる「守り」のニーズが重なっている点が挙げられます。

また、それらに加え、「働き方改革」や「生産性の向上」など、組織体制や業務の変革をする必要性が高まっておりそれらを推進する人事・総務といった管理部門、変革を主導する企画部門が求められているという状況です。

## 採用成功のポイント

### ◆キーワードは「要件定義」と「絶対評価」

管理・企画・マーケティング部門の募集は、通常、配属現場から増員要請がかかるケースが大半ではないでしょうか。配属部門の責任者やスタッフは専門職であるため、採用要件はレベルが高く、専門的になる傾向があります。募集をかける際には、現場と適切に採用要件をすりあわせ、採用マーケットも意識しながら進めていくことが成功のポイントです。また、各社が採用したいターゲットが重なっているため、激しい獲得競争になることが予想されます。書類選考や面接において絶対評価では合格でありながら、よりよい方を待ってみようと考えてしまいがちですが、売手市場の現在では、その間に他社に入社を決められてしまいます。

#### （1）募集をかけるタイミングでの適切な要件定義

#### （2）相対比較ではなく、絶対評価で選考を進めること

## 管理部門の採用をご支援します



管理・企画・マーケティング部門専任  
キャリアアドバイザーがご支援します。

### 【ご支援内容】

- ・配属現場へのヒアリング
- ・転職希望者目線の求人票作成
- ・転職市場に応じた適切な要件定義

（株）インテリジェンス：加賀美文久（かがみ ふみひさ）  
人材紹介事業部 企画管理グループ マネジャー。  
米国CCE, Inc. 認定GCDF-Japanキャリア・カウンセラー。  
お問い合わせ先：[fumihisa.kagami@inte.co.jp](mailto:fumihisa.kagami@inte.co.jp)

## 登録者動向

- ◆登録者数は2016年4～6月に対し7～9月は114%と大幅伸長。1月、4月が繁忙期になることが多く、その間の期間で集中的に選考を行いたい。
- ・年齢：36歳以上の登録者が6割を占めており、管理部門職種の中でも特に平均年齢が高い。経験豊富で即戦力になり得る人材が更なる活躍の場を求めているケースが多い。
- ・職種：経理（財務会計）の登録者が65%と多数を占める。決算期の前後は多忙により転職活動ができなくなるため、活動時期が集中する傾向がある。  
決算期は会社によって異なるが、一般的には3月、次いで12月の会社が多いため、4月、1月は転職者の活動が鈍くなる可能性が高い。
- ・職種：財務、管理会計の登録者は15%前後にとどまっております。
- ・単独で「財務」「管理会計」を担当している方よりも「経理・財務」や「経営企画・管理会計」など複合的に担当している方が多い。
- ・業界：メーカーが29%、商社が10%、インターネット・メディアが6%と業界は分散している。産業構造の変化もあり製造業の経理担当者は比較的年齢が高いベテランの方が多い。

## 求人動向

- ◆求人案件数は極めて高い水準で推移し売手市場が続いている。各社の欲しい人材は集中しており、熾烈な獲得競争となっている。
- ・求人数は2016年4～6月に対し7～9月において107%と伸長。更に売手市場が強まっている。
- ・背景としては、積極的な海外展開や新規事業展開により、海外経理（海外税務、会計基準など）や会計スキーム・判断（新たな事業に合わせた会計スキームや仕訳判断）が必要となっており、組織・機能を強化したいという「攻め」のニーズがある。一方で、昨今話題となった不適切会計に端を発した内部統制の強化や業務フローの整備など体制強化を考える「守り」のニーズもあり、売手市場が加速している。
- ・各社のニーズは決算担当者や次期リーダー候補に集中しており、この層は特に採用が難航し、採用に半年や1年以上の長い期間がかかっている企業も見受けられる。

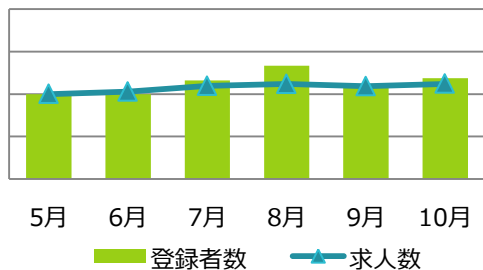
## 採用成功 POINT

- ◆転職希望者目線の情報提供が重要。また、市場感に合わせた採用ターゲットの修正・調整がポイント。
- ・多くの転職希望者が経理職としてのスキルアップを求めており、それが満たされる会社かどうかを重視している。また、昨今の「働き方改革」の影響もあり、新しい環境で残業時間を含め、就業環境が改善できるかどうか注目している。売手市場であり、経験豊富な方にはオファーが集中するため、いかに転職希望者が求めている情報を提示できるかが採用の分かれ目となっている。マーケットや他社の同行を見ながらターゲットを再定義することや、経理の転職希望者にとって魅力的な求人票の表現や、面接官が面接で伝えるメッセージが重要である。

当社では、管理・企画・マーケティング部門専任キャリアアドバイザーが以下のご支援を行っています。是非ご相談ください。

- ① 求人発生時の現場配属先とのヒアリング（マーケットを意識した採用要件定義、転職希望者に伝わる魅力ポイントの抽出）
- ② 配属現場の方（面接官となる方）に対する、面接ワンポイントアドバイス

## ▼求人マーケット動向

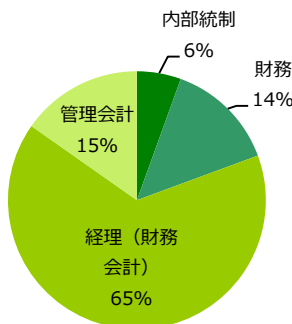


【データ概要】  
▼求人マーケット動向  
対象：2016年5月1日～2016年10月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。  
※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

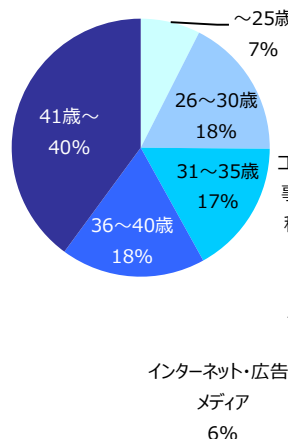
※弊社システムのマスタ変更の影響により、一時的に数値に変動が生じているケースがあります。

## ▼登録者詳細

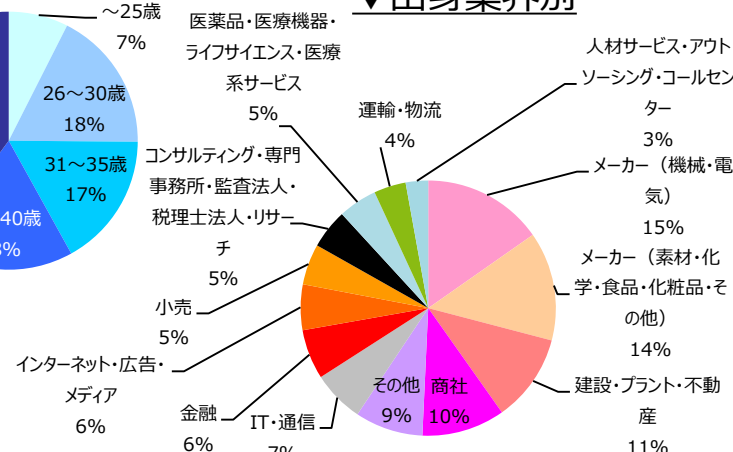
### ▼職種別



### ▼年齢別



### ▼出身業界別



※対象：2016年10月にDODAにご登録いただいた方。

## 登録者動向

- ◆登録者数は2016年4～6月に対し7～9月は102%と微増。人事制度や戦略人事など、人事内でステップアップを志向する傾向がある。
- ・年齢：36歳以上の登録者が過半を占めており、管理部門職種の中でも平均年齢は高い。採用系は若く、労務・制度や人事全般の経験者ほど年齢層は上がる。
- ・職種：人事の中では、採用・教育、労務・制度、給与社保の順で多く、その他人事職は、人事全般を担っているような方が選ぶことが多い。  
総務は、株主総会や規程などを扱う方から、備品管理やファイリングなど日常的な庶務を担当する方も含まれており、ボリュームがある。
- ・業界：メーカー、IT、インターネット・メディアと業界は分散しており、業界よりも企業の成熟段階（成長期、安定期など）を指定条件にした方が網羅的に母集団形成ができ、合致度が高い。  
人事としてのスキルアップなど、仕事のレベルを高めることや幅を広げることに興味がある一方、社風や人材に対しての考え方など、環境に対する関心も高い。

## 求人動向

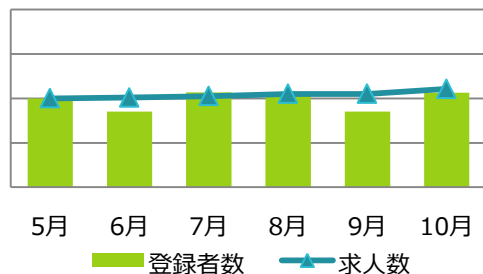
- ◆求人案件数は高い水準で推移し売手市場が続いている。採用職は未経験化が進み、戦略人事や海外人事は要件の高度化が進む。
- ・求人数は2016年4～6月に対し7～9月において106%と伸長。
- ・背景としては、積極的な海外展開や新規事業展開など企業の成長が続き、それに伴う人材採用の強化、教育体制の強化などに加え、優秀な社員を引き寄せ、つなぎとめるための「働く環境」の改善（制度や規程、残業抑制、働き方改革）などが挙げられる。採用職は「攻め」の採用を実施するべく、新たな採用手法の導入など母集団形成につながるネットワークの形成が必要であり、経験よりも行動力や開拓力などを求め、未経験化が進んでいる。  
戦略人事や海外人事などは高度な人事課題の解決を求められ、経営者や事業責任者からの要請も強いいため、人事経験はもとより、高いビジネススキルが求められている。

## 採用成功 POINT

- ◆慎重な登録者が多く、詳細な求人内容や面接で伝えるメッセージが重要。
- 職務内容はもちろん、組織体制や募集の背景、現在の課題に至るまで、細かく状況を確認して意思決定を行う。
- 開示可能な情報は極力細かく開示し、その上で、今回入社する方には具体的にどのような点を期待しているのかといった、「ストーリー」を明示したい。
- 採用職は営業職や人材業界の方も含めたターゲットの拡大、戦略人事や海外人事は母数が少ないので人事コンサルタントなども検討に入りたい。

- 当社では、管理・企画・マーケティング部門専任キャリアアドバイザーが以下のご支援を行っています。是非ご相談ください。
- 1) 求人発生時の現場配属先とのヒアリング（マーケットを意識した採用要件定義、転職希望者に伝わる魅力ポイントの抽出）
  - 2) 配属現場の方（面接官となる方）に対する、人事職の転職希望者を面接する際のアドバイス

## ▼求人マーケット動向

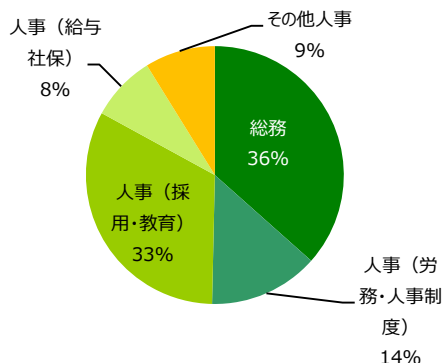


【データ概要】  
▼求人マーケット動向  
対象：2016年5月1日～2016年10月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。  
※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

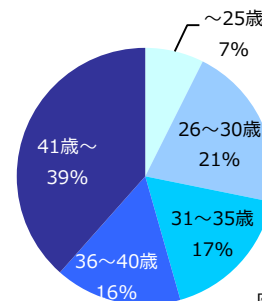
※弊社システムのマスタ変更の影響により、一時的に数値に変動が生じているケースがあります。

## ▼登録者詳細

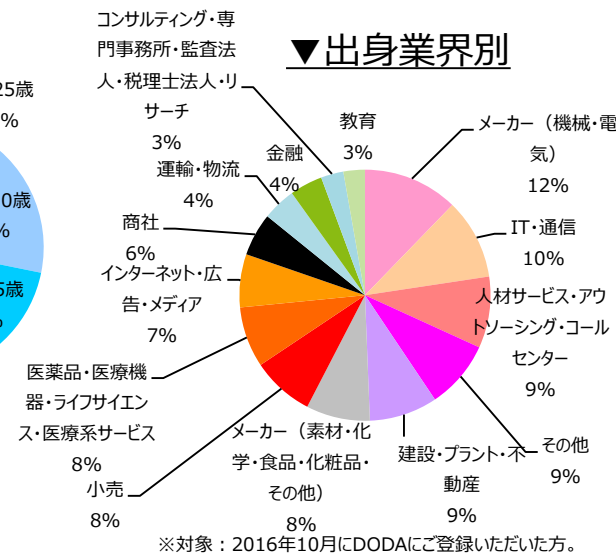
### ▼職種別



### ▼年齢別



### ▼出身業界別



## 登録者動向

- ◆過去3ヶ月と比較し、登録者数は88%と減少。キャリアのスタートが遅く、年齢は高めの方が多く、幅広い層を検討する必要あり。
- ・年齢：36歳以上の登録者が64%を占めており、管理部門職種の中でも平均年齢は最も高い。  
司法試験の勉強してきた方や、他部門で経験を積んだ後に法務や知財に異動をした方など、法務・知財・内部監査としてのキャリアスタートが遅い方が多い。
- ・職種：この3職種は就業人口も少ない職種である。知財であれば製造業に限られ、法務や内部監査は一定規模以上の会社でなければ専任担当を置かないことが多い。
- ・業界：知財を含むメーカーがトップ、金融が続く。これは、金融業界が規制産業であるためコンプライアンスや内部監査が重要視されるためである。  
インターネットやメディアなどでは、法整備より先にビジネスが先行することもあり、ビジネス感覚が強い法務担当者が強く求められている。

## 求人動向

- ◆求人数は更に拡大し売手市場が続く。事業拡大やガバナンス強化により、ビジネス法務・戦略法務や内部監査・コンプライアンス職のニーズが高まる。
- ・求人数は2016年4～6月に対し、7～9月において102%と伸長。同時期比較で登録者数は減少したので、売手市場が更に強まっている。
- ・求人増加の背景としては、積極的な海外展開や新規事業展開など企業の成長に伴い、新たな契約やリスクマネジメントの必要性が高まり、グローバルビジネスでは各国の法律や法解釈が異なるため、リスクが複雑化していることが挙げられる。一方、国内でもガバナンスの強化などが叫ばれ、コンプライアンスや内部監査の強化も必要になってきている。
- ・弁護士への進路の多様化を鑑み、インターネットベンチャーや大手商社、グローバルメーカーでは、弁護士や司法修習生の採用を強化する企業も増えている。

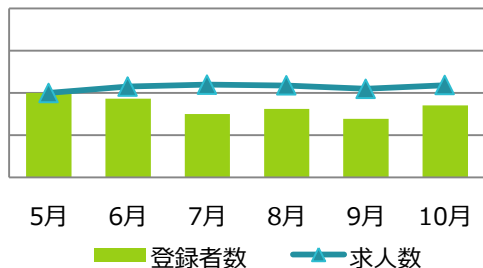
## 採用成功 POINT

- ◆求人の詳細内容など細かい点を伝えることが重要。面接では就業イメージがつくように誠実に情報共有をすることが重要。
- 転職希望者は法務としてのスキルアップなど、仕事のレベルを高めることや幅を広げることに興味がある。M&Aなど経営に関わる戦略法務や、事業部門と密接に関わるビジネス法務などを志向する方は多い。そのため、転職回数は他職種よりも多少多くなりがちであるため、幅広く検討したい。
- 仕事柄、契約書などの文章内容を細かく確認するため、求人票の内容は重要。求人票は詳細に記載したい。
- 法務であれば顧問弁護士、知財であれば特許事務所など、外部機関との業務のすみ分けや活用イメージなどは伝えておきたい。

当社では、管理・企画・マーケティング部門専任キャリアアドバイザーが以下のご支援を行っています。是非ご相談ください。

- 1) 求人発生時の現場配属先とのヒアリング（マーケットを意識した採用要件定義、転職希望者に伝わる詳細情報を明記した求人票の作成）
- 2) 配属現場の方（面接官となる方）に対する、法務・知財・内部監査の転職希望者を面接する際のアドバイス

## ▼求人マーケット動向



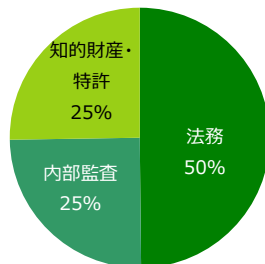
### 【データ概要】

▼求人マーケット動向  
対象：2016年5月1日～2016年10月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。  
※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

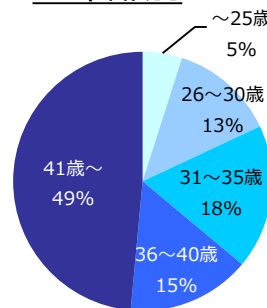
※弊社システムのマスタ変更の影響により、一時的に数値に変動が生じているケースがあります。

## ▼登録者詳細

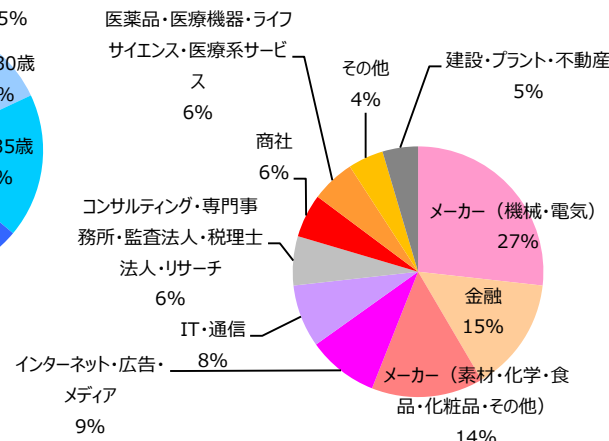
### ▼職種別



### ▼年齢別



### ▼出身業界別



※対象：2016年10月にDODAにご登録いただいた方。

## 登録者動向

- ◆登録者数は2016年4～6月に対し7～9月は111%と大幅増加。求人側も活況が続いており、転職チャンスが拡大している。
- ・年齢：30歳以下の登録者が約3割、35歳以下で5割、40代以降も3割を超えるなど、登録者は各世代に分散している。  
倉庫管理や貿易実務など、オペレーションが中心の業務は年齢層が若く、SCMや物流企画、メーカーの資材購買などでは30代以降が中心。
- ・職種：データ上では、購買・調達・バイヤー、倉庫管理・在庫管理、物流管理と続き求人側でニーズが高まっている物流企画やSCMの候補者は希少で需給のギャップが生じている。
- ・業界：物流・運輸業界が約3割を占め、その後はメーカーと続く。急速なEC化などで、小売業や商社などで物流網を構築・管理できる方の引き合いは強いが、まだ一部に留まっている。

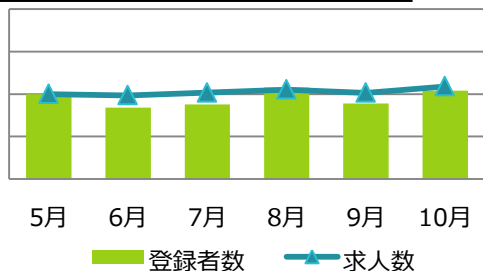
## 求人動向

- ◆求人数は2016年4～6月に対し7～9月は105%と伸長。SCMや物流企画のニーズは高まるが、人材不足で難航するケースも。急速なEC化を受け、取扱貨物量の増加や新たな物流網の必要性が増している。
- それを受け、物流網の構築（物流企画）や保管場所（倉庫）や生産場所も含めたSCM全体の設計や見直しなど物流の上流工程に当たるニーズが強い。加えて、倉庫の増設、倉庫の大型化や多機能化が進んでおり、倉庫内スタッフやセンター長、業務改善やBPRなどのニーズも高まっている。
- 購買職においては、スマートフォン関連の需要は落ち着いてきているが、モノのインターネット（IoT）の普及が進み、自動車をはじめ、あらゆるものがインターネットに接続することにより、電子部品が多用され、小型センサーや無線通信モジュールなど新たなニーズが生まれる見込みである。

## 採用成功 POINT

- ◆採用対象は限定せず幅広く設定。「モノの流れ」を明示することで業務範囲と業務内容の明確化ができるかがポイント。
- 前述をした通り、SCMや物流企画などを担う高レベルな人材は競争率が非常に激しいため、マネジメント経験はないがポテンシャルを感じる若手や、物流コンサルタントや3PLで物流企画をしている方など、人選の範囲を拡大しておきたい。
- また、倉庫スタッフでも作業効率や生産性分析などを重視する場合は、業界関係なくBPRや業務改善経験者を登用することも検討したい。
- 資材購買では、育成を前提として同じ商材を売っていた側（営業サイド）も検討するなど、工夫をして採用をしている企業も出てきている。
- 業務範囲と業務イメージができるかどうかポイントになるため、求人票や面接で「モノの流れ」と「役割分担」（自社で担っている範囲と物流会社に委託している範囲）を明示したい。

## ▼求人マーケット動向

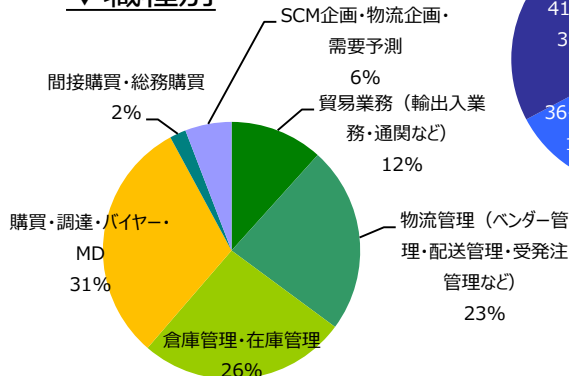


【データ概要】  
▼求人マーケット動向  
対象：2016年5月1日～2016年10月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。  
※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

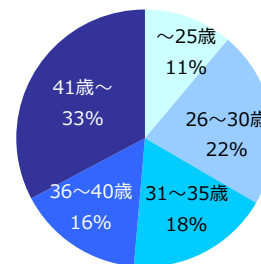
※弊社システムのマスタ変更の影響により、一時的に数値に変動が生じているケースがあります。

## ▼登録者詳細

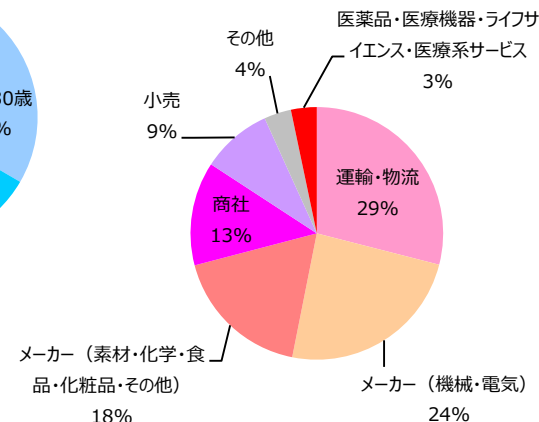
### ▼職種別



### ▼年齢別



### ▼出身業界別



※対象：2016年10月にDODAにご登録いただいた方。

## 登録者動向

◆登録者数は2016年4～6月に対し7～9月は106%と伸長。一方、それ以上に求人増加ペースが大きく、Web関連では獲得競争が続いている。

- ・年齢：30歳以下の登録者が約4割、35歳以下で6割と若手～中堅が登録層の中心を占める。  
インターネット広告やWebプロモーションなどWebマーケティングを担う方は総じて若く、有形商材のプロダクトマーケティングは30代以降の割合が増す。
- ・職種：データ上では、販促PR、その他マーケティング、Webマーケティングと続くが、複合的にマーケティング業務をしている方も多い。  
概ね、SEO、リスティングなど広告宣伝を主業務とする方、販促PRを主業務とする方、マーケティング全体に関わっている方に分かれる。  
一方、求人側のニーズが大きく高まっているデータサイエンティストやCRM、EC関連の方は一部に留まり、熾烈な獲得競争となっている。  
代理店サイドから事業会社のマーケターへの転職を考える方も多く、戦略を含め幅広いマーケティング業務に携わることや、残業時間削減など働き方の改善を求めているケースが多くみられる。

## 求人動向

◆求人数は2016年4～6月に対し7～9月は111%と大幅伸長。Webマーケティング、データサイエンティストなど活況が続く。

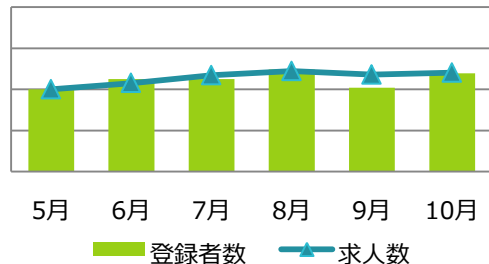
- ・テクノロジーの進化に伴い、あらゆるビジネス活動がデータで見えるようになり、売上や顧客数を拡大させるポイントが以前に比べ分かってきている。広告やプロモーションの効果測定、詳細な顧客ターゲット、ブランド向上につながる施策など、マーケティング活動の幅が広がっている。そのため、旧来はインターネットビジネスが中心であったWebマーケティングを、リアルのビジネスや商品に活用することが一般化しており、あらゆる業界で人材ニーズが高まっている。
- ・SEOやリスティング広告といった広告のニーズも引き続きあるが、中長期的に愛されるブランド作りや、WebサイトのUI・UXの向上も含めたWebディレクターなど、マーケティング全体をコントロールできる方のニーズも拡大が続いている。

## 採用成功 POINT

◆採用対象は代理店側を含めて幅広く。転職希望者には「ストーリー」を伝えることが重要。

- 前述をした通り、Web系を中心に熾烈な獲得競争が続いているため、母集団に幅を持たせることが非常に重要になる。
- 代理店側でマーケティング業務を担っている方でも十分にキャッチアップが可能であり、Webへの関心も高い。
- また、プロダクトマーケティングでは携わっている商材の親和性を重視するために非常にターゲットが狭くなっているケースがあるが、顧客層が同じ業界は対象に含めるなど、限定せずに幅を広げることがポイント。
- マーケティング・広報職の方は、関わる事業や商品・サービスと、その中で本ポジションをなぜ採用するかという「ストーリー」に共感ができるかどうか、応募の判断に影響する。求人票や面接でストーリーを伝えることが重要である。

## ▼求人マーケット動向

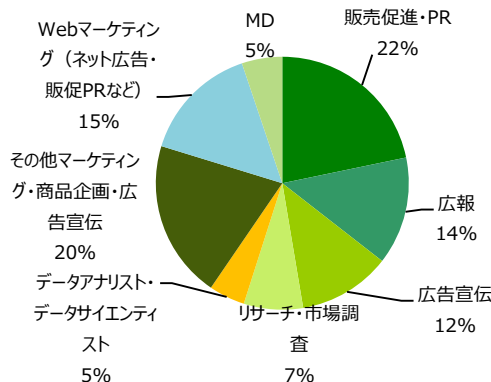


【データ概要】  
▼求人マーケット動向  
対象：2016年5月1日～2016年10月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。  
※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

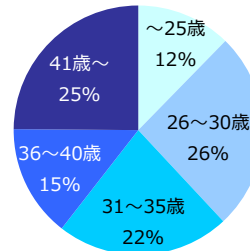
※弊社システムのマスタ変更の影響により、一時的に数値に変動が生じているケースがあります。

## ▼登録者詳細

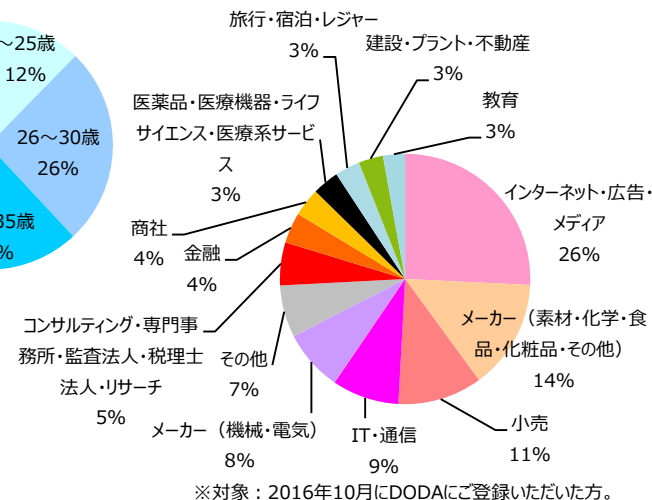
### ▼職種別



### ▼年齢別



### ▼出身業界別



※対象：2016年10月にDODAにご登録いただいた方。

## 登録者動向

- ◆登録者数は2016年4～6月に対し7～9月は96%と微減。一方、求人数は大きく増加しており熾烈な獲得競争となっている。
- ・年齢：30歳以下の登録者が約3割、35歳以下で5割、40代以降も35%と各世代に分散している。インターネット関連のベンチャー企業などでは30代前半までの若い方が多く、メーカーや商社ではフロントで成果を出した方が異動してくるケースが多く、年齢層が上がる。
- ・職種：データ上では、商品・サービス企画、事業企画・開発、営業企画、経営企画と続いている。規模の大きい会社ではそれぞれ分割をしているが、ベンチャーなど中小規模の会社では事業企画、営業企画を兼ねているケースや、経理部門が経営企画の一部を担っているケースも多い。
- ・業界：出身業界は分散している。そのため、募集をかける際に「業界を指定」することで極端に母集団を狭くすることにつながってしまう。

## 求人動向

- ◆求人数は2016年4～6月に対し7～9月は112%と大幅伸長。数値分析に基づく企画・戦略業務の増加などが背景。
- 求人が増加している背景としては、事業企画・経営企画における背景と、商品企画や新規事業企画におけるものがある。テクノロジーの進化に伴い、あらゆるものがデータ化してきており、事業企画や経営企画においてKPIやKGIの設定を見直しするケースも見受けられ、事業企画や経営企画においては数値分析、予実管理などの業務比重が増している。また、プロダクトライフサイクルが短命化（商品やサービスがすぐに飽きられる、真似される）しており、新商品の企画や新規事業企画において、より一層の頻度とスピードが求められるようになった。

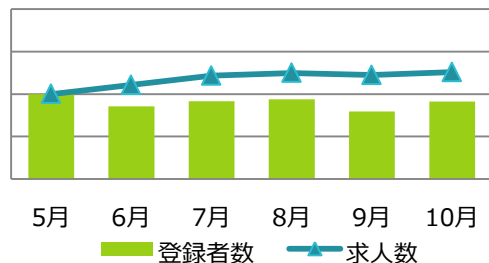
## 採用成功 POINT

- ◆採用対象は限定せず幅広く設定。マーケットや競合の動きを見ながら、差別化を打ち出すことがポイント。
- 人材の獲得競争が激化しているため、母集団に幅を持たせることが非常に重要になる。
- 経験よりも能力を重視する若手採用であればコンサルティング業界の方、経営管理や予実管理がメインなのであれば経理出身の方も対象に含めたい。
- 新規事業企画や商品・サービス企画においても業界を限定せず、ビジネスモデルや顧客層が似ている場合においては、ターゲットを幅広く検討したい。

当社では、企業の採用成功のために、管理・企画・マーケティング部門専任キャリアアドバイザーが以下のようなご支援を行っています。是非ご相談ください。

- 1) 求人発生時の現場配属先とのヒアリング（マーケットに応じた適切な要件定義、ベンチマークとなる競合企業や同業の求人例も意識した差別化）
- 2) 配属現場の方（面接官となる方）に対する、転職希望者を面接する際のアドバイス

## ▼求人マーケット動向

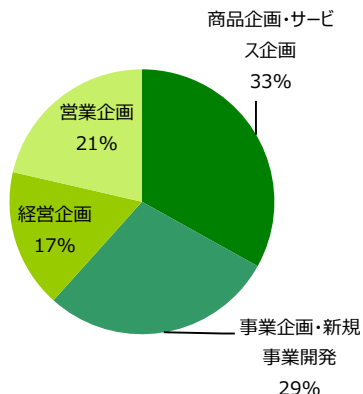


【データ概要】  
▼求人マーケット動向  
対象：2016年5月1日～2016年10月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。  
※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

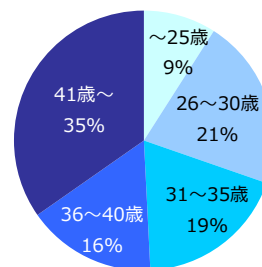
※弊社システムのマスタ変更の影響により、一時的に数値に変動が生じているケースがあります。

## ▼登録者詳細

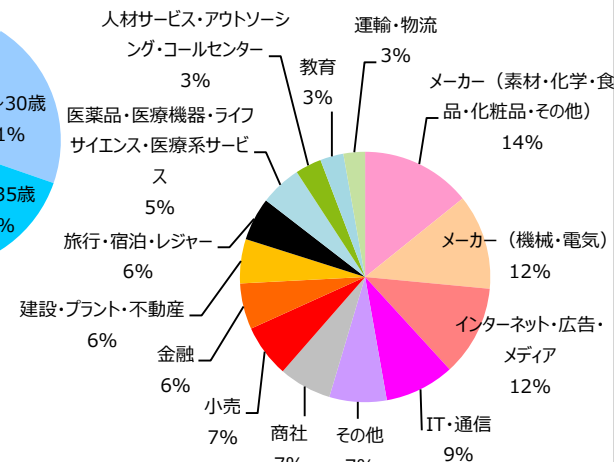
### ▼職種別



### ▼年齢別



### ▼出身業界別



※対象：2016年10月にDODAにご登録いただいた方。



## 登録者動向

### ◆10月にかけて減少傾向。3月にかけて徐々に復調する見込み。

登録者数は、5月以降減少傾向にあるものの、毎月登録数を維持している状態。  
 背景としては、6月の賞与支給後を見越した動きがひと段落し、転職活動への意向が高まりづらい時期である点が考えられる。  
 加えて、現職比率が高まっているため、転職活動が鈍くなる点も背景として考えられる。  
 12月以降は賞与支給を経て、転職活動への意欲の向上が見られる時期であり、登録者は堅調に推移する見込みとなっている。  
 登録者の年齢層はさらに高齢化し、全体の約60%が36歳以上の登録者となっていることもあり、高齢者の社内SE決定事例も増加傾向にある。

## 求人動向

### ◆求人数は5月～10月で114%と大幅増加、情報システム部門採用強化が企業課題に。

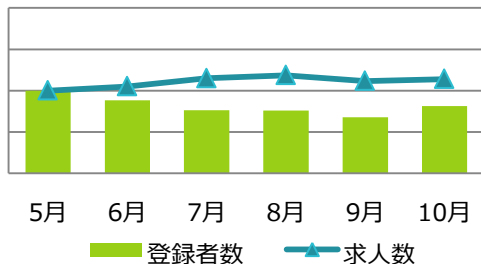
社内SEの求人総数としては5月から10月にかけて114%と大幅増加。年末から3月にかけて、さらなる増加が見込まれる。  
 企業規模を問わず、社内システム強化・内製化のための採用が増加しており、特にクラウド活用、ECサイトやWebサービス開発など、携わる業務内容も多様化している状態が継続中。  
 上流工程を担当する案件であっても、採用ターゲットとしては「下流経験でもチャレンジ可能」という案件が増え、以前と異なり即戦力採用に限らないケースも多々見受けられる。

## 採用成功 POINT

### ◆初期段階での要件定義・企業魅力化が採用成功のポイント。

引き続き、ITエンジニアの中で社内SEを希望する方は、全体の約3分の2を占めている。  
 一方で、登録者数に対して求人数が多く、登録者は求人を選ぶことができる状況。そのためベンチャー企業・中堅中小企業は採用が難航しているケースも多く見られる。  
 初期段階で要件を明確に定め、母集団形成をスムーズに進めることが採用成功のポイントである。  
 また、登録者の現職比率が高いため平日日中の面接ができず、選考調整に難航するケースも多く見られるため、企業側の柔軟な対応が今まで以上に求められている。  
 併せて面接内で転職希望者にアピールすることが重要であり、企業・働き方の魅力を分かりやすく伝えることも採用成功のポイントとなる。

## ▼求人マーケット動向

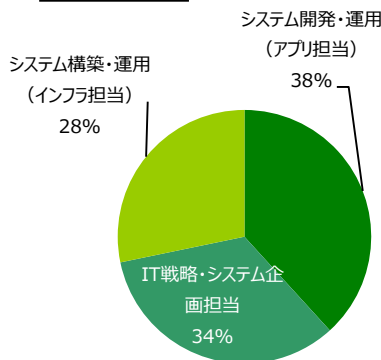


【データ概要】  
 ▼求人マーケット動向  
 対象：2016年5月1日～2016年10月31日にDODAに  
 いただいた求人件数と登録者数。  
 ※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

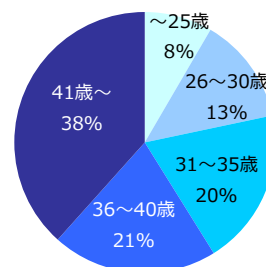
※弊社システムのマスタ変更の影響により、一時的に数値に変動が生じているケースがあります。

## ▼登録者詳細

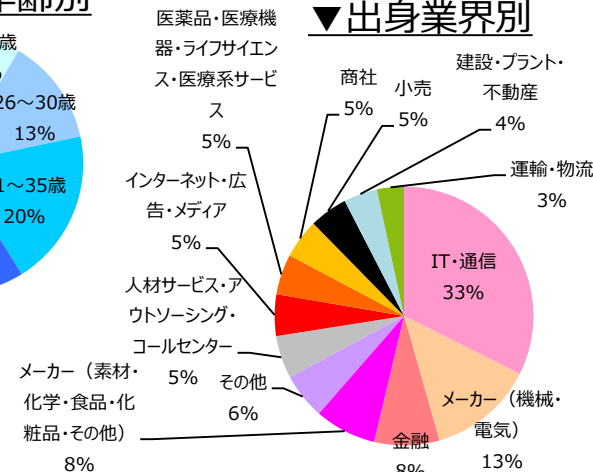
### ▼職種別



### ▼年齢別



### ▼出身業界別



※対象：2016年10月にDODAにご登録いただいた方。