



P E R S O L

2017年11月
**管理(人事、経理等)・企画・マーケティング部門
採用マーケットレポート**

CONFIDENTIAL

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ヶ月対比では「5～7月」に対して「8～10月」では、求人数が111%、転職希望者数が103%となり、転職マーケットの拡大が続いています。

求人が増加している背景としては、引き続き、積極的な事業拡大が続いており、ミドル部門・バックオフィス部門の体制強化の必要性が高まっていることが挙げられます。

新興企業では将来的な上場も視野に入れた「攻め」のニーズが旺盛である一方、大手企業ではガバナンス強化など「守り」のニーズも引き合いが強くなります。人事職を中心にバックオフィスでは「働き方改革」に伴う組織変革や制度・規定の変更もあり、外部から新たな人材を迎え入れたいという状態が続いています。マーケティングや企画職では、新たなビジネスやサービスの企画・開発、拡大が急務になっており激しい獲得競争が続いています。

採用成功のポイント

◆ポイント「要件定義」と「短期集中型の選考」

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くるケースが大半だと思います。配属部門からあがってくる採用要件(経験や能力)は高く、細かく設定する傾向があり、採用マーケットとのズレが生じるケースが多く見受けられます。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人材獲得のポイントです。

また、営業職や技術職と比べて対象となる母集団が小さいため、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く、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くなっています。

(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必要がある。

(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」の選考が理想的。

専任担当による万全のサポート

管理・企画・マーケティング部門の転職支援経験が豊富な専任担当者が、貴社の採用を支援します。

求人発生時の配属現場へ直接ヒアリングを通じて適切な求人の要件定義を行います。お気軽にお問合せ下さい。



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
(国家資格)キャリアコンサルタント
お問い合わせ先: fumihisa.kagami@persol.co.jp



唐澤 幸太(からさわ こうた)
人材紹介事業部 企画管理グループ
リクルーティングアドバイザー/キャリアアドバイザー
お問い合わせ先: kota.karasawa@persol.co.jp

登録者動向

- ◆登録者数は2017年5～7月に対し8～10月は97%と減少。各社が求める層が重なっており、熾烈な獲得競争が続いている。
 - ・年齢：36歳以上の登録者が54%を占めており、管理部門職種の中でも平均年齢が高い。経験豊富な即戦力人材の登録数は好調に推移。
 - ・職種：経理(財務会計)の登録者が66%と多数を占め、「管理会計」14%、「財務」12%と続く。経験者が激しい獲得競争となっているため、経理の場合はアシスタントや会計事務所の方、管理会計の場合はコンサルタントや企画系人材の積極登用が必要。
 - ・業界：メーカーが33%でトップ、商社、建築・不動産がともに11%、IT・ネット・メディアが合わせて10%と続いており、同期間内ではメーカーの伸長率が高い。
 - ・志向性：キャリアアップ志向が強く難度の高い経験ができることや幅が広がることを志向する。上場での開示や決算経験、管理会計や財務などへ広げる、連結決算や海外関連業務など現職では経験できないステージを目指す方が多い。また、働き方改革の気運の高まりもあり、残業時間を削減したいという方も増えている。

求人動向

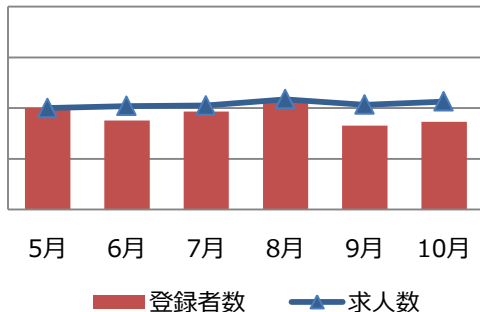
- ◆求人数は2017年5～7月に対し8～10月は105%と増加。採用に苦戦する企業が多く、対象範囲を拡大できるかどうかポイント。
 - ・積極的な海外展開や新規事業展開により、海外経理(国際税務、国際会計基準など)や新たな会計スキーム(新規事業に合わせた会計スキームの構築など)の確立など「攻め」のニーズがあげられる。新興企業では、組織作りや仕組み作りなども含めた体制強化、大企業では不適切会計に端を発した内部統制の強化や業務フローの整備など「守り」のニーズがみられる。
 - ・各社のニーズは決算担当者や経理財務全般のとりまとめができるリーダー層に集中しており、この層は激しい獲得競争となっている。採用に苦戦する企業は対象範囲の拡大を行っている。具体的には、実務未経験でも簿記資格がある方や、経験豊富なシニア層、時短勤務の主婦層など、経験や知識をベースに広げている。

採用成功 POINT

- ◆①応募者の希望を意識した求人票・面接内容 ②適切で現実的な要件定義 ③短期集中型の選考
 - 経理としてのキャリアアップを志向する方が多く、それが実現できる環境なのかどうかを求人票や面接で応募者は判断している。どのような経験ができて、どのようなスキルが身に付くのか、将来的にはどうなる可能性があるのかを具体的に明示したい。
 - また、採用マーケットを見据えた最適で現実的な要件定義を行うことが重要。配属現場にマーケット感が乏しい場合、非現実的な対象範囲になりがちな点は注意したい。
 - 選考に関しては、初回募集時の1サイクルでスピーディーに内定まで進める「短期集中型」が実行できるかどうか大きなポイントになっている。

当社では、管理・企画・マーケティング部門専任担当者が採用成功に向けた以下のような支援を行っています。ぜひご相談ください。
 ・求人発生時の現場配属先とのヒアリング／適切な要件定義／採用マーケットの共有／採用成功につながる面接の進め方など

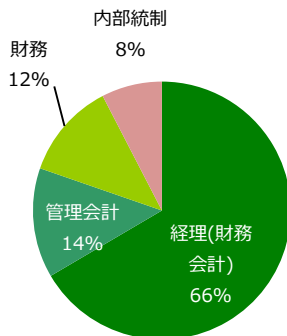
▼求人マーケット動向



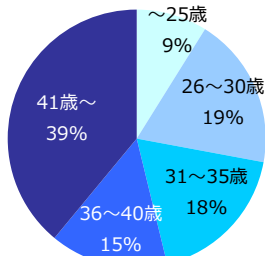
【データ概要】
 ▼求人マーケット動向
 対象：2017年5月1日～2017年10月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。
 ※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

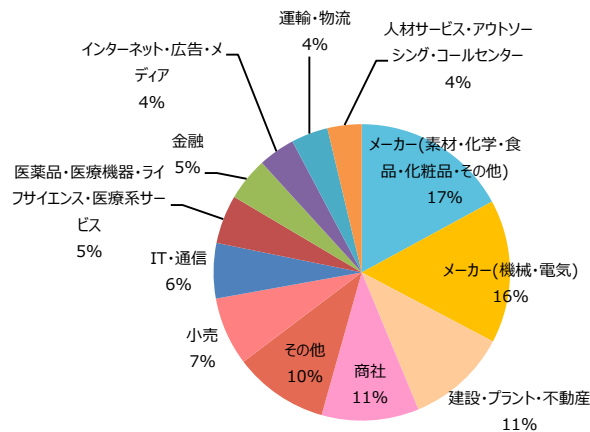
▼職種別



▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2017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2017年5～7月に対し8～10月は98%と減少。現業が多忙で転職活動に時間が割けないケースもみられる。
- ・年齢：36歳以上の登録者が53%と過半を占めており、他職種と比較しても平均年齢は高め。採用系は年齢層が低く、労務・制度や人事全般の経験者ほど年齢層は高い。
- ・職種：人事の中では、採用・教育→労務・制度→給与社保の順で登録者が多い。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る。
- ・業界：メーカー(21%)、IT・ネット・メディア合わせて(15%)と続くが、全体的に出身業界は分散している。そのため、出身業界にこだわりすぎると母集団に限られ採用に苦戦をする。人事に関しては企業の成熟段階(成長期、安定期など)によって課題が異なるため、出身業界ではなく成熟段階や出身企業の規模をマッチングポイントにしたい。
- ・志向性：給与や採用などの実務中心の業務から、人事企画や戦略などにシフトしたいという希望者が多い。また、経営陣の人材に対しての考え方や組織風土などに疑問をもって転職を考える方も多く、新たな就業先を選ぶ際にこの点を重点ポイントにして見極めていくケースも目立つ。

求人動向

- ◆求人数は2017年5～7月に対し8～10月は107%と大きく増加。「働き方改革」などを背景として人事職のニーズが高まり続けている。
- ・積極的な事業拡大に伴う採用の強化は続いている。ビジネスモデルを変革したり、新規ビジネスに参入する企業も増えているので、今まで採用をしてこなかった職種の採用や新たな採用手法・チャンネルの活用など、採用職のニーズは強い。
- ・働き方改革に代表される人事改革により、人事企画や戦略人事に注目が集まっている。「労働時間の短縮」や「生産性の向上」といった部分にフォーカスをするというよりも教育や制度、働き方や文化なども含め全体的に人事のあり方を大きく変えるといった動きがあり、人事部門には経営陣をはじめ多くのリクエストが届いている。そのため、人事職を外部から獲得しようというニーズは拡大を続けている。

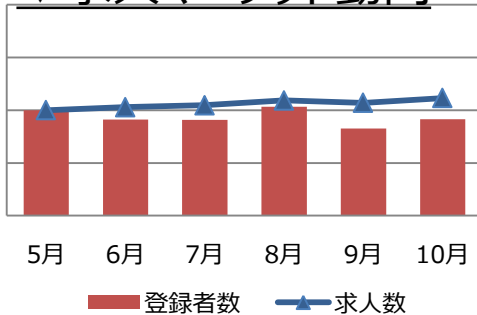
採用成功 POINT

- ◆面接は本音でオープンに。さまざまな企業で経験を積んだ方やコンサルティング経験者なども含め対象範囲を拡大することがポイント。
- 人事の転職希望者は自分自身も採用のプロであるため、募集の背景にはさまざまな事情があることを熟知している。正直さや真摯さを大切にしている方が多く、現状の課題や本音の募集背景も含めてできるだけオープンに話す方が共感を生む傾向があり、面接時のポイントにしたい。激しい獲得競争が続いているため、対象範囲を拡大することも検討したい。
- 採用職は営業職や人材業界の方も含めた未経験層への拡大、人事企画や人事改革を担う人材は新たな制度や企画を求める求人が多いことから、さまざまな企業で人事経験をしてきた転職歴が多めの方やコンサルティング経験者を積極的に登用していくことも検討したい。

当社では、管理・企画・マーケティング部門専任担当者が採用成功に向けた以下のような支援を行っています。ぜひご相談ください。

- ・求人発生時の現場配属先とのヒアリング／適切な要件定義／採用マーケットの共有／採用成功につながる面接の進め方など

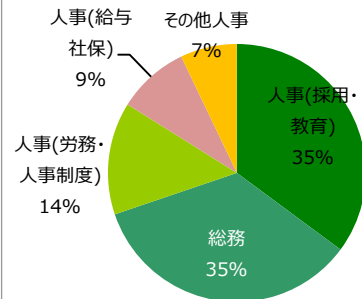
▼求人マーケット動向



【データ概要】
▼求人マーケット動向
対象：2017年5月1日～2017年10月31日にDODAI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。

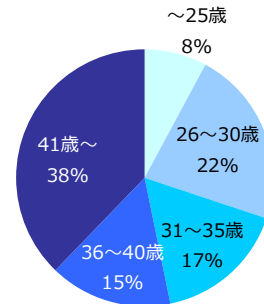
▼登録者詳細

▼職種別

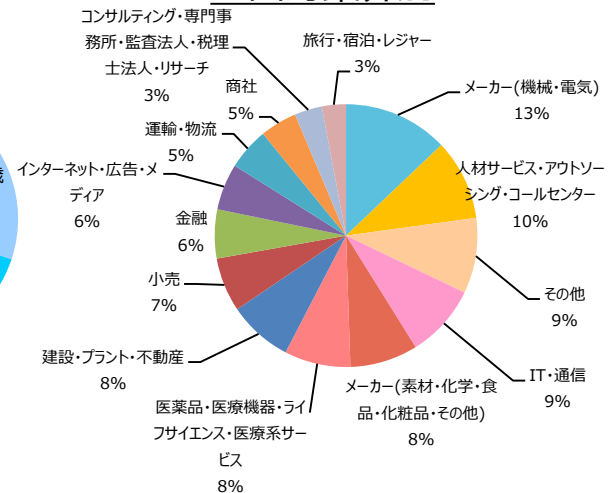


※対象：2017年10月にDODAIにご登録いただいた方。

▼年齢別



▼出身業界別



法務・知的財産・内部監査職

登録者動向

- ◆登録者数は2017年5～7月に対し8～10月は95%と減少。メーカー出身者の割合が増加した。
 - ・年齢：36歳以上の登録者が57%を占めており、管理部門職種の中でも平均年齢が高い。司法試験の勉強を続けてきた方や、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ことが影響している。
 - ・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：知財を含むこともありメーカー出身者が最も多く39%、金融が14%と続く。IT・ネット・メディアは合わせて13%。同期間においてはメーカー出身者の登録が増加した。他職種と比べて金融業界が多いのは、金融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。
 - ・志向性：法務としての担当範囲・経験内容を変えたいという志向性が目立つ。法務と総務が混合している環境から法務に特化したいケース、契約やコンプライアンスなど限られた分野が中心の法務から戦略的な法務(M&Aやアライアンス、新規ビジネスに関わる法務)にシフトしたいといったケースである。

求人動向

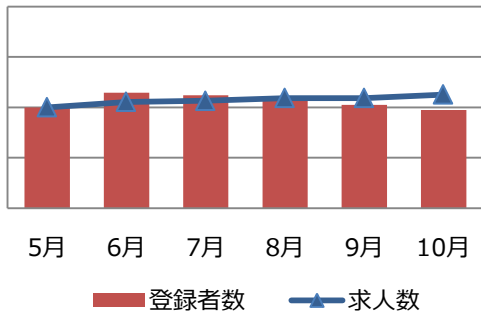
- ◆求人数は2017年5～7月に対し8～10月は106%と増加。戦略的な法務のニーズが高まっている。
 - ガバナンス強化に伴う内部監査やコンプライアンスへのニーズ、新事業展開に伴うビジネス法務のニーズが牽引しており、求人数は増加が続いている。大企業、ベンチャー企業に関わらず、新たなテクノロジーを活用したビジネス(●●テック)やネットとリアル融合(IoT、ECなど)へ参入するケースが増え、リスクマネジメントやガイドラインの設定といった、戦略的な法務ニーズは非常に旺盛になっている。
 - 一方で、大企業を中心に不祥事やガバナンス欠如による問題の発生に端を発し、内部監査やコンプライアンスの強化に注力する企業が多く見られる。海外M&Aに関わる海外案件対応や高度な法対応のニーズが高まっており、弁護士や司法修習生を積極的に採用しようという企業が増加している。

採用成功 POINT

- ◆選考は詳細な情報提供がポイント。対象範囲は弁護士・弁理士など事務所出身者も積極的に検討したい。
 - 前述した通り、転職希望者は法務としての担当範囲や担当業務に関心があり、その希望が叶うのか(将来的なものも含めて)を見定めている。戦略的な法務へのシフトを志向する方が多いが、それが実現するのか、庶務や総務業務の割合はどの程度なのかといった具合である。
 - 対象者の範囲としては、前述した通り法務としてのキャリアスタートが遅いため年齢層はミドル～シニア層を含めて幅広く選定することがポイント。
 - 事務所側から事業会社の法務や知財に転身したい転職希望者は多く、弁護士や弁理士を中心に、事務所出身者は積極的に検討したい。

当社では、管理・企画・マーケティング部門専任担当者が採用成功に向けた以下のような支援を行っています。ぜひご相談ください。
 ・求人発生時の現場配属先とのヒアリング／適切な要件定義／採用マーケットの共有／採用成功につながる面接の進め方など

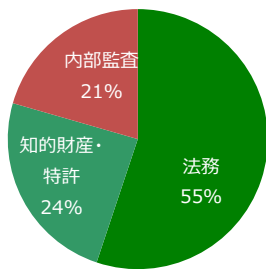
▼求人マーケット動向



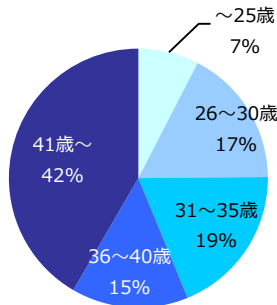
【データ概要】
 ▼求人マーケット動向
 対象：2017年5月1日～2017年10月31日にDODAにいただいた求人数と登録者数。
 ※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

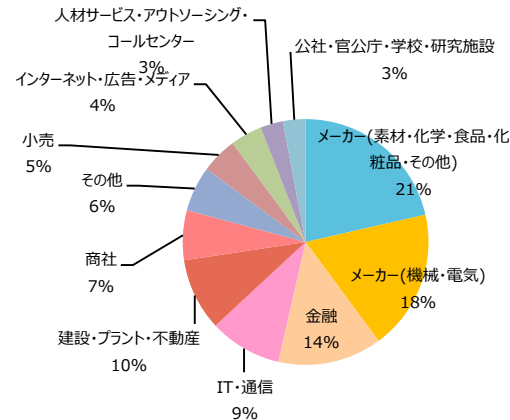
▼職種別



▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2017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2017年5～7月に対し8～10月は108%と増加。若手を中心に他業界への転職も視野に入れている。
- ・年齢：30歳以下の登録者が36%、31歳～40歳までが33%、41歳以降が31%と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中心の担当者は年齢層が若く、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：登録者数は、購買・調達・バイヤー→倉庫管理・在庫管理、物流管理と続く。ニーズが高まっている物流企画・SCMの登録者は希少(7%)で需給のギャップが生じている。
- ・業界：登録者数は、メーカー、運輸・物流業界で71%を占める。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登録者は希少。
- ・志向性：倉庫管理や配車管理などのオペレーション中心の若手登録者は働き方に不満をもっていることが多く就業環境改善を志向。そのため他業種への転職を希望するケースもある。
経験豊富なミドル以降は、管理的業務から企画や戦略業務へ、プロセスの一部業務から物流網全体へのステップアップを志向しているケースが目立つ。

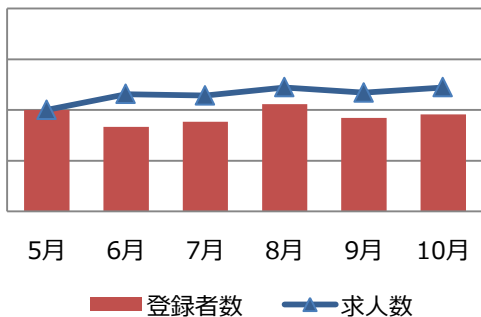
求人動向

- ◆求人数は2017年5～7月に対し8～10月は110%と大きく増加。「原価低減」「生産性向上」をテーマとした採用ニーズが高まる。
- 連日ニュースにもなっているが、業界全体として労働力不足に加えて働き方改革など生産性向上が急務となっており求人は活況。
- 「原価低減」をテーマとした物流網の再構築(物流企画)や倉庫や、生産拠点も含めた「グローバルSCM全体」の設計や見直しなど、物流を上流工程から変革したいというニーズが多い。
- 加えて、急速なEC化を受け、取扱貨物量の増加に耐えうる物流網の必要性が増す中、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。大手3PLなどでは30代前後まで未経験者を採用する風潮が表れ始めている。
- 購買職においては、交渉力のある若手未経験者採用を大手メーカーが推進中。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の動きが活発化することが予想される。

採用成功 POINT

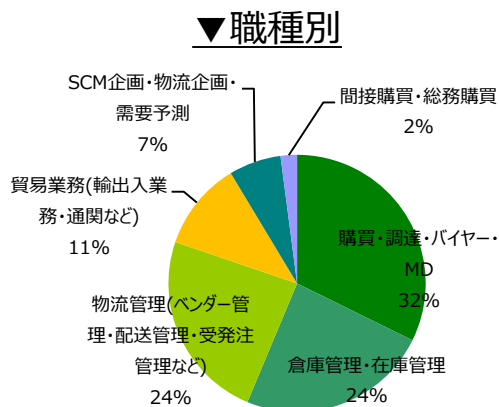
- ◆採用要件定義は「業務遂行能力」にフォーカスすることが成功の秘訣。転職意欲は高いが多忙な転職希望者に合わせた面接アレンジがポイント。
- 前述の通り、SCMや物流企画などを担う高レベルな人材は希少。競争率が高くなり採用は難航する。需給予測やコスト判断などの企画業務自体には業界特有の要素が薄いことから、企画業務を遂行する上での思考力と推進力を評価し、「業界へのキャッチアップ」を入社後の導入研修で担保する企業の採用がうまく進んでいる。異業種の類似業務経験者や物流コンサルタント、3PLで物流企画をしている方なども検討に入れ、人選する範囲を拡大しておきたい。
- 倉庫スタッフでも作業効率や生産性分析などを重視する場合は、他業界でBPRや業務改善の経験をしている方を登用するなど、できる限り対象範囲を広げておくことがポイント。
- 資材購買も同様に対象範囲を広く検討したい。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。
- 職種柄、突発的な問題やトラブルが起きがちであり、面接時間のアレンジは柔軟に対応したい。また、勤務地が遠隔地であることが多いため、Skypeなどを活用した遠隔面接も有効。

▼求人マーケット動向

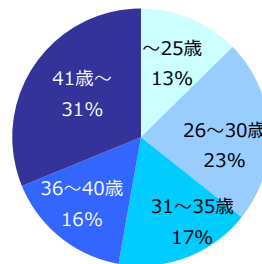


【データ概要】
▼求人マーケット動向
対象：2017年5月1日～2017年10月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。
※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

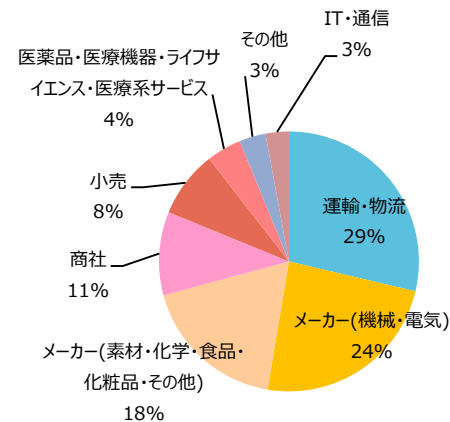
▼登録者詳細



▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2017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2017年5～7月に対し8～10月は111%と大幅に増加。上流工程を含め、影響範囲の拡大を志向する方が目立つ。
- ・年齢：30歳以下の登録者が39%、35歳以下で60%と若手～ミドルが登録層の過半を占める。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ほど若い方が多く、有形商材のプロダクトマーケティング経験者は30代以降の割合が増す。若手に関しては大手企業出身者も目立つが、ミドル以上は出身企業規模は分散している傾向がみられる。
- ・職種：SEOやリスティングなど広告を主業務とする方、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。
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EC関連の方は希少であり、熾烈な獲得競争が続く。そのためポテンシャル層も含め採用熱を帯びてきている。
代理店・コンサルティング系出身のご登録が以前よりは割合として減少傾向。働き方に不満を持つ層が多かったが、改革が進んできていることが想定される。
- ・志向性：代理店(広告代理店、PR代理店)から事業会社のマーケター、リサーチ会社から事業会社のマーケターへの転職を考える方は多い。
インハウスでの経験者に関しては、マーケティングの一つのプロセスではなく、戦略立案やブランディングなど上流工程も含めて全体に携わりたいなど、影響範囲の拡大を重視。
また、取り扱う商品・サービスへの共感や、働きやすい職場環境など、転職先に求める要望は高い。

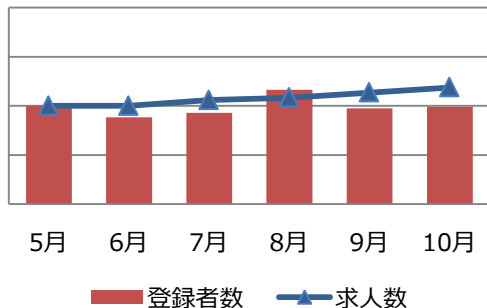
求人動向

- ◆求人数は2017年5～7月に対し8～10月は111%と大幅に増加。Webマーケティング関連にニーズが集中。
- デジタルマーケティング、データ分析などのニーズは活況が続いており、ネットサービスからリアル分野へ広がっている。特に、金融系のマーケティングはニーズが高い。業界柄、社内にマーケティング人材が不足しており、他業界から積極的に登用している。
メーカーはEC戦略を見据えたマーケター人材の確保、IoTなどでソリューションサービスへ転換しておりデータ系人材もニーズが高い。
通信キャリアも、新規事業が活発に展開され、マーケターやデータ系人材を積極的に登用している。
広報やブランディングではSNSで顧客の声が直接拾えるようになり、その分析を改善や企画につなげられる人材を求めている。

採用成功 POINT

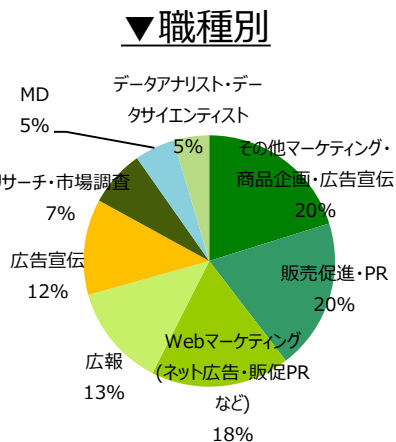
- ◆対象範囲はポテンシャルも含め幅広く検討。転職希望者には「ストーリー」を伝えて、キャリアプランとの一致を図ることがポイント。
Web系を中心に熾烈な獲得競争が続いているため、採用対象は限定的ではなく幅広く検討することがポイント。
特に、代理店側の方は事業会社への転職を希望しており、積極的に対象に含めたい。
また、新たな発想や手法でマーケティングを行っていきたいケースにおいては、ポテンシャルに着目し経験年数や経験領域ではない、能力や仕事の進め方を面接で判断したい。
有形商材のマーケティングでは、商材は異なるが、顧客層やビジネスモデルが類似しているケースはマッチすることも多く、積極的に検討したい。
選考過程においては、関わる事業や商品・サービスと、その中で自分は何を求められているのかという「ストーリー」に共感ができるかどうかが応募の判断に影響する。
求人票や面接の中では、ていねいに募集の背景やストーリーを伝え、転職希望者のキャリアプランと一致させることが重要である。

▼求人マーケット動向

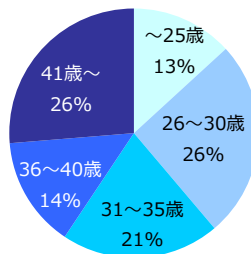


【データ概要】
▼求人マーケット動向
対象：2017年5月1日～2017年10月31日にDODAに
いただいた求人件数と登録者数。
※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

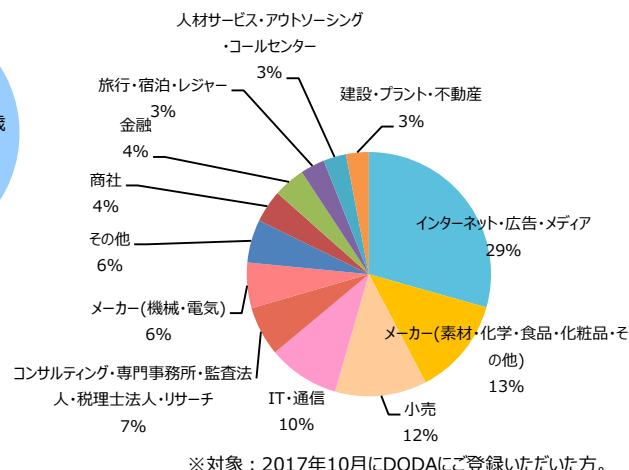
▼登録者詳細



▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2017年10月にDODAにご登録いただいた方。

企画職(経営企画・事業企画・営業企画・商品サービス企画)

登録者動向

- ◆登録者数は2017年5～7月に対し8～10月は105%と増加。事業の非連続な成長を支える企画や仕組み作りが求められている。
- ・年齢：年齢層は分散している。ネット関連のベンチャー企業では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から企画に異動するケースが一般的であり、年齢層が高い。
- ・職種：商品・サービス企画 → 事業企画 → 営業企画 → 経営企画と続いている。大企業ではそれぞれ役割が分かれているが、ベンチャーなどコンパクトな企業では事業企画と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(管理会計)を担っているケースも多い。
- ・志向性：個人の志向性は大きく二極化しており、①市場価値を高めたい ②好きなビジネス・商材に関わりたい という傾向がみられる。①に関しては明確に何がしたいかというものはないが戦略立案やM&Aなど特定の経験を指す場合もあれば、コンサルなどでビジネススキルを高めたいといった方もいる。②に関しては、趣味や以前からの希望(スポーツやエンタメ、インテリアなど)に関連していることが多く、仕事内容にこだわりはない。

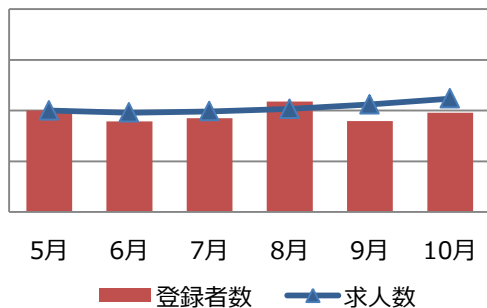
求人動向

- ◆求人数は2017年5～7月に対し8～10月は108%と大きく増加。0ベースの新たな発想やアイデアを期待するケースが増えている。
- 市場の変化スピードが早く、新規事業を立ち上げたり、既存事業を変革しようとしている企業が増加。
- 0→1で新規事業を開発するニーズはもちろん、成長のロードマップを描き、予実を分析しながら戦略をブラッシュアップしていくような、事業企画、サービス・商品企画のニーズが活況。
- 営業企画では業務改善・BPRのニーズが増加。データ(CRMなど)やテクノロジー(MAなど)を活用して営業プロセスを変革するケースが活況である。
- 事業企画やサービス・商品企画では発想重視からデータ重視の流れがみられる。そのため事業企画求人でありながら、データ分析ができるリサーチャーを積極的に採用するケースもみられる。
- 経営企画は大企業では経営管理(管理会計、予実)、成長企業ではM&Aやアライアンスなど事業企画との垣根がなくなってきた。

採用成功 POINT

- ◆優秀な企画経験者やコンサルは熾烈な獲得競争。データドリブンの流れが顕著であり、リサーチャーやIT系人材を企画に登用することも検討したい。
- 優秀層を中心に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である。
- 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はデータドリブンで進めることも多く、データ分析ができるリサーチャーも積極的に検討したい。
- また、リアルの分野においても、ネットを絡めた形で事業やサービスを企画することが多いため、ITシステムやUI・UXに精通したクリエイティブ人材などを積極的に検討したい。

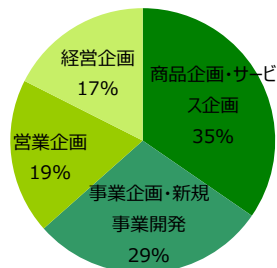
▼求人マーケット動向



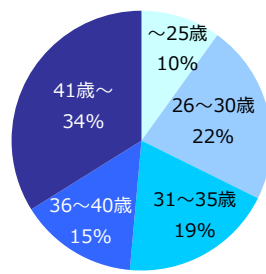
【データ概要】
▼求人マーケット動向
対象：2017年5月1日～2017年10月31日にDODAに
いただいた求人件数と登録者数。
※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

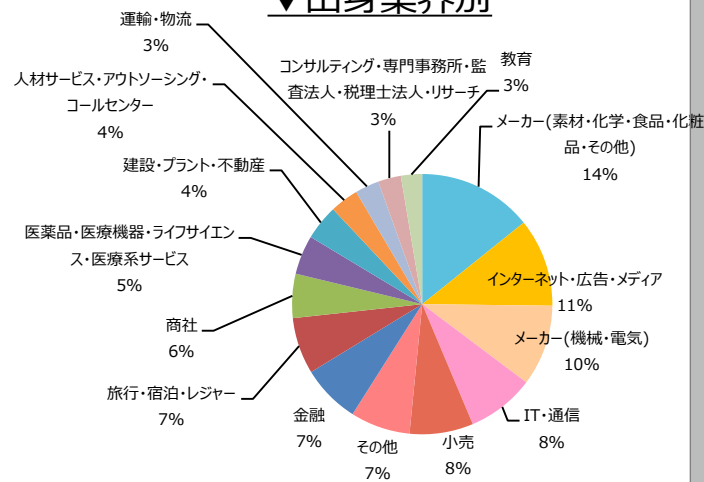
▼職種別



▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2017年10月にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆登録者数は徐々に減少傾向にあり、年末年始に最も減少する想定。春前には復調が見込まれる。
登録者数は、全体的に安定した推移を見せており、10月には増加も見られた。例年通りに推移した場合、これから年末にかけては減少が予想される。
登録者の年齢層は、全体の約60%が36歳以上となっている状態が続いており、Sierなどで経験を積んだのちのキャリアとして社内SEを希望する登録者が多い。
だが若手エンジニアにとっても社内SE職種を志望するケースは非常に多く、特に働き方の改善を希望する登録者にとっては人気が高い。

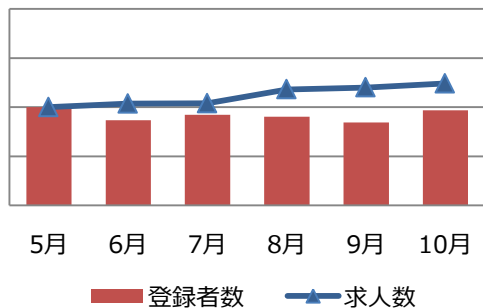
求人動向

◆求人数は大幅に増加、昨対比195%増。今後も増加が見込まれる。
社内SEの求人総数は過去最大値のまま10月まで推移している。今後も増加が見込まれ、ますます事業会社にとっての社内SEニーズが高まると想定される。
背景としては、業界問わず各事業会社においてIT化は必要不可欠となっており、現行システムの機能追加やリプレース、ECサイトの立ち上げなどの動きが多く見られており、情報システム部門の人員増加が求められている点が挙げられる。
求人数に対して登録者数が少ない状況もあり、採用条件をどこまで緩和するかが採用成功のカギとなっている。
経験よりも人柄を重視した採用も進んでおり、採用後に育成していくケースも多く見られる。

採用成功 POINT

◆案件オープン直後の1か月の動き方が最も大切。可能な限り面接で人柄や社風との相性などを判断することが必要。
エンジニア職種の登録者において約3分の2は社内SEを志望する状況であるが、求人数も引き続き大幅に増えている状況である。
そのため、優秀層は求人を選ぶことができる点は変わらず、引き合いは強い。
社内SE職種は案件オープン後最初の1か月に応募が集中するため、そこで厳しく書類選考をすると、その次から応募が減ってしまうリスクが高い。
そのため、案件オープン後の1か月の間で可能な限りお会いし、社風との相性や志向性を含めて総合的に判断をすることが必要といえる。

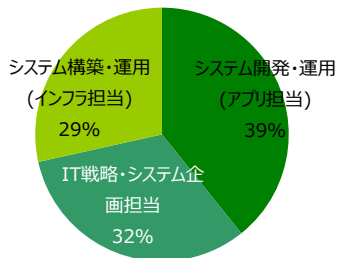
▼求人マーケット動向



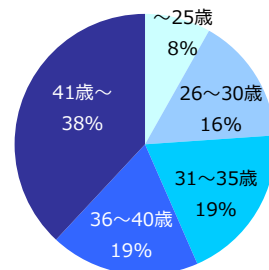
【データ概要】
▼求人マーケット動向
対象：2017年5月1日～2017年10月31日にDODAに
いただいた求人件数と登録者数。
※5月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

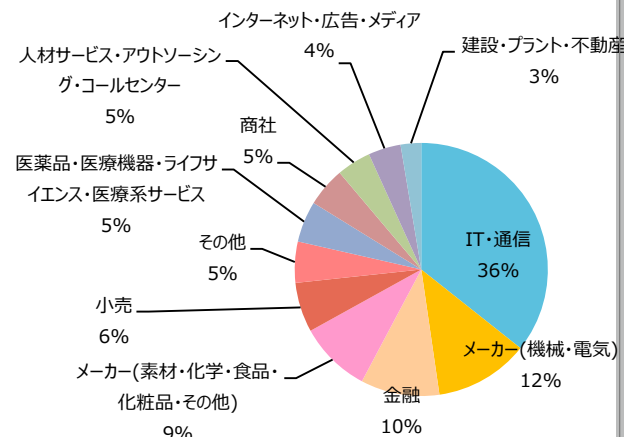
▼職種別



▼年齢別



▼出身業界別



※対象：2017年10月にDODAにご登録いただいた方。