



P E R S O L

2018年2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の求人数は、横ばいまたは増加傾向がみられました。

3ヶ月対比では「8～10月」に対して「11～1月」では、求人数が108%、転職希望者数が101%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

### ◆ポイントは「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8～10月にに対し11～1月は102%と増加。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26%でトップ、建築・不動産が10%、商社が9%、IT・通信が7%と続いているが、以前よりも分散傾向が強まった。
  - ・志向性：安定志向の転職希望者が多いが、その意味合いは2つに分かれる。①環境安定性（堅実な企業・大企業志向）②スキル安定性（市場価値の高いスキル・経験を求める）前者はメーカーや商社などを志向し、後者はIPO準備や海外経理など、「経験できる業務」によって選択するため業界は分散する。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おり、「獲得できるスキル×働き方」という関心が強まっている。

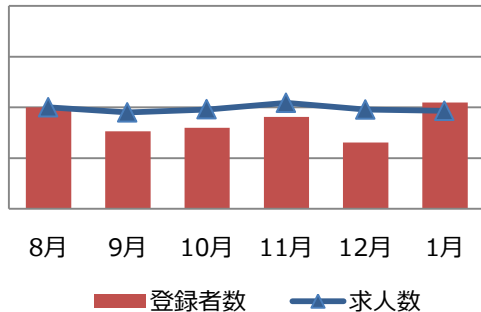
## 求人動向

- ◆求人数は2017年8～10月にに対し11～1月は102%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のポイント。
  - ・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増員ニーズ、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。大企業の体制強化ニーズにおいても、現体制でオペレーションは回せているため、プラスαの改善経験やポテンシャルを求めておりハードルは高くなりがち。
  - ・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対象を広げている。

## 採用成功 POINT

- ◆①応募者が就業イメージをもてる求人票・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。経理の方は特に慎重な方が多く、業務内容や業務範囲、将来的なキャリアなどが描けない場合、応募に躊躇してしまうことがよくある。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求人票、面接にて明示したい。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のは注意したい。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。また、面接後の評価に対するフィードバックに敏感に反応することが多く、良い点、課題点に関わらず面接評価をスピーディーに率直に返すことで意向が高まる傾向がある。
- 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

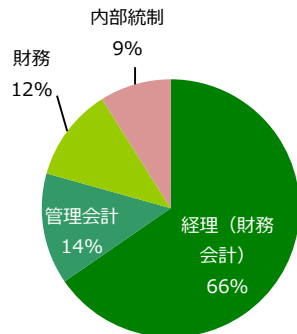
## ▼求人マーケット動向



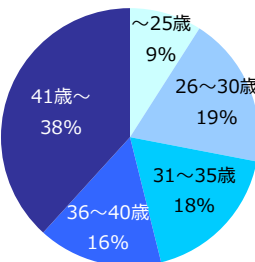
【データ概要】  
▼求人マーケット動向  
対象：2017年8月1日～2018年1月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。  
8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

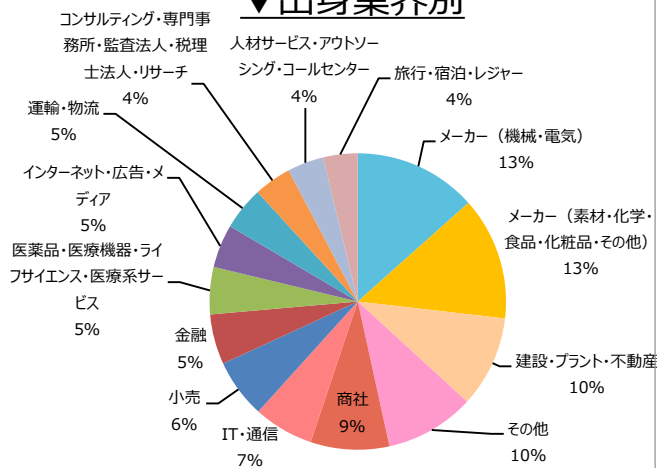
### ▼職種別



### ▼年齢別



## ▼出身業界別



※対象：2018年1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8～10月に対し11月～1月は107%と増加。今後、採用・教育のピークとなるため登録者数の鈍化が予想される。

- ・年齢：36歳以上の登録者が51%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ており、登録数も多くなっている。
- ・業界：メーカー（23%）、IT・ネット・メディア（合わせて16%）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が限られ、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として見極めるケースも目立つ。求人数が増加を続けていることもあり、直近の傾向としては「今よりいい会社があれば」という動機で転職を考える方も多く、現職に大きな不満はないがより希望に合った仕事に就きたいという方も見受けられる。

## 求人動向

◆求人数は2017年8～10月に対し11月～1月は108%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層の採用や新たな採用手法・チャネルの活用など、採用職のニーズは強く、以前と大きく変化をさせてきている。旧来の採用を経験している方よりも、最新トレンドにキャッチアップできる素養のある未経験者（HR業界の方や企画系職種の方など）を積極的に求める傾向もある。
- ・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。

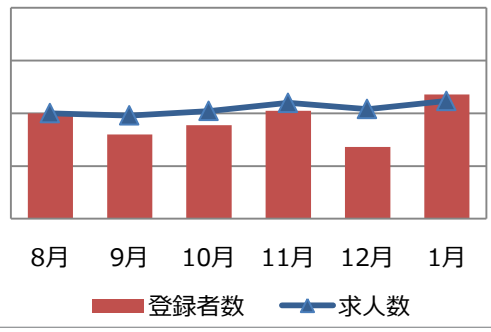
人事の転職希望者は自分自身も採用のプロであるため、募集の背景にはさまざまな事情があることを熟知している。正直さや真摯さを大切にしている方が多く、現状の課題や本音の募集背景も含めてできるだけオープンに話す方が共感を生む傾向があるため、面接時のポイントにしたい。激しい獲得競争が続いているため、対象範囲を拡大することも検討したい。

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の立案経験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。加えて、売り手市場により転職希望者は転職先を選べる立場にある。入社する方の評価、それに伴い今後任せたいミッション、役割を明示し、転職することのメリットを感じられる状態を作りたい。

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。

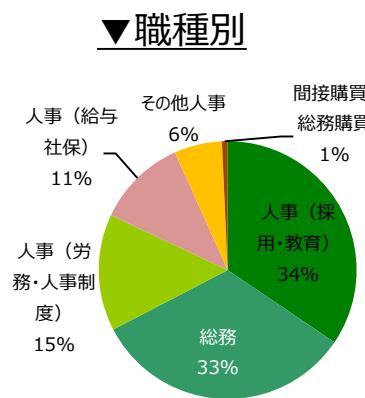
- ・求人発生時の現場配属先とのヒアリング／適切な要件定義／採用マーケットの共有／採用成功につながる面接の進め方など

## ▼求人マーケット動向



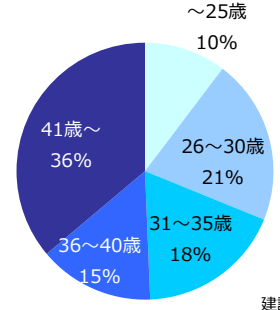
【データ概要】  
▼求人マーケット動向  
対象：2017年8月1日～2018年1月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。  
8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

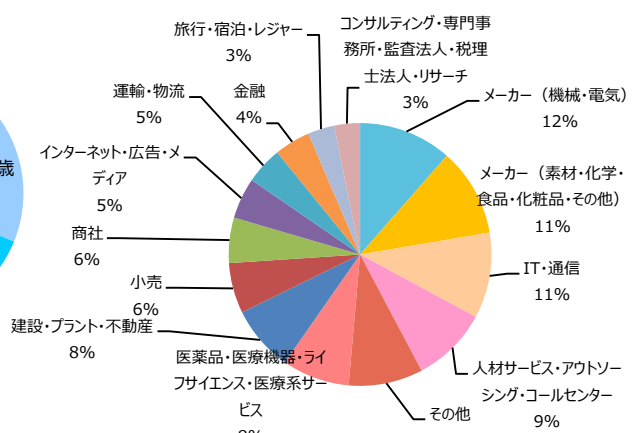


※対象：2018年1月にDODAにご登録いただいた方。

## ▼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8~10月に対し11~1月は105%と増加。メーカー出身者は若干減少したが、全体に占める割合は一番高い。
- ・年齢：36歳以上の登録者が67%を占めており、管理部門職種の中で最も平均年齢が高い。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：内部監査が前回よりも11%増加。内部監査部門の拡大により、就業人口が増えていることが予想される。
- ・業界：知財を含むこともありメーカー出身者が最も多く34%、金融が12%、IT・ネットが15%と続く。  
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を広げ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。  
内部監査においては、上場する企業やグローバル展開を行う企業が増える中で求人が増えていることもあり、運用から構築などより主体的な業務を志向している。

## 求人動向

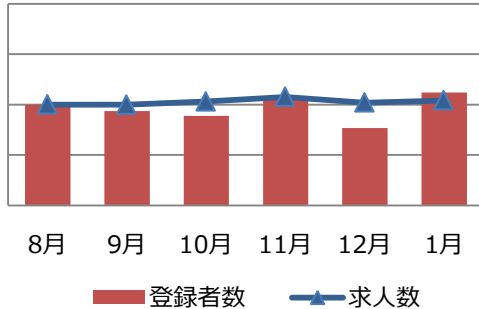
- ◆求人数は2017年8~10月に対し11~1月は104%と増加。特に内部監査のニーズが高まっている。
- ガバナンス強化に伴う内部監査やコンプライアンスへのニーズ、新事業展開に伴うビジネス法務のニーズが牽引しており、求人数は増加が続いている。
- 大企業、ベンチャー企業に関わらず、新たなテクノロジーを活用したビジネス（●●テック）やネットとリアルとの融合（IoT、ECなど）へ参入するケースが増え、リスクマネジメントやガイドラインの設定といった戦略的な法務ニーズは非常に旺盛になっている。
- 一方で、大企業を中心に不祥事やガバナンス欠如による問題の発生に端を発し、内部監査やコンプライアンスの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

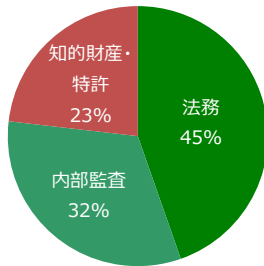
## ▼求人マーケット動向



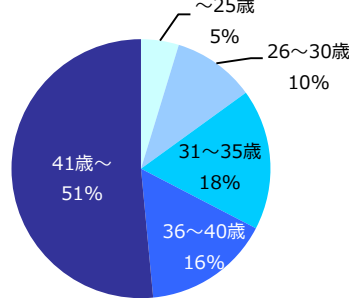
【データ概要】  
 ▼求人マーケット動向  
 対象：2017年8月1日～2018年1月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。  
 8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

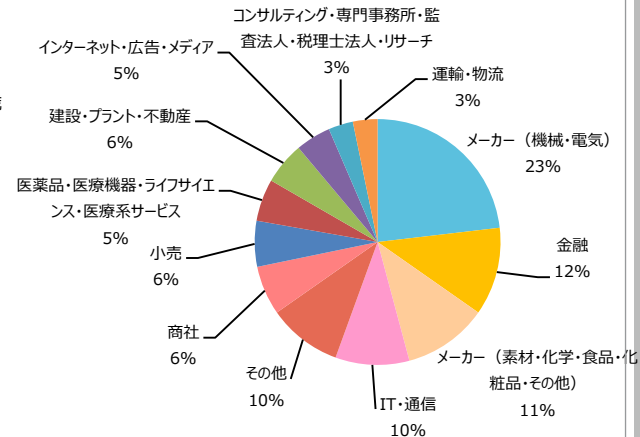
### ▼職種別



### ▼年齢別



## ▼出身業界別



※対象：2018年1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8～10月に対し11～1月は99%と微減。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39%、31歳～40歳までが34%、41歳以降が27%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（8%）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69%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：倉庫管理などの実務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。他業種への転職や、海外関連業務に就きたいというケースが目立つ。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、海外物流など、今の会社では経験できない領域へのチャレンジを志向しているケースが多い。

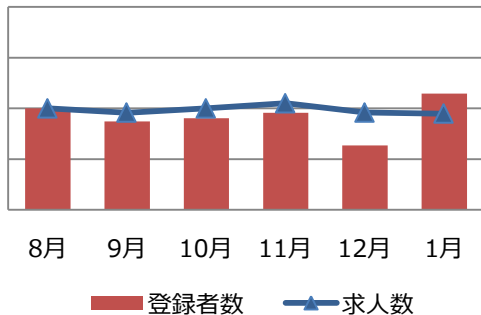
## 求人動向

- ◆求人数は2017年8～10月に対し11～1月は100%と横ばい。「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。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ニーズは活況。「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、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。それを実現する上で、IT業界やコンサルなど、業界外とのアライアンスを進めていくこともあり、他業界の方を歓迎するというケースも出てきた。加えて、急速なEC化などを受け、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む。メーカー側も自社物流の改革に力を入れるケースもあり倉庫内スタッフやセンター長、業務改善やBPRなどのニーズがともに高まっている。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。購買職では、交渉力のある若手未経験者採用が一部で推進中。スマートフォン関連の需要は落ち着き、IoTの普及が進み小型センサーや無線通信関連の求人の活発化が予想される。

## 採用成功 POINT

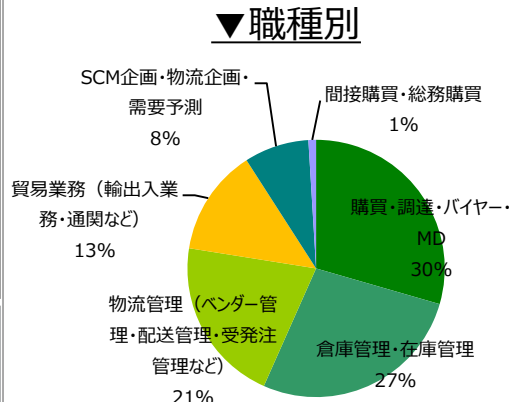
- ◆採用要件定義は「業務遂行能力」にフォーカスすることが成功の秘訣。転職意欲は高いが多忙な転職希望者に合わせた面接アレンジがポイント。SCMや物流企画などを担う高レベルな人材は希少。需給予測やコスト判断などの企画業務自体には業界特有の要素が薄いことから、企画力や推進力を評価し、「業界へのキャッチアップ」を入社後の導入研修で担保する企業の採用がうまく進んでいる。異業種の類似業務経験者や物流コンサルタント、3PLで物流企画をしている方なども検討に入れ範囲を拡大しておきたい。倉庫スタッフでも他業界でBPRや業務改善の経験をした方を登用するなど、できる限り対象範囲を広げておくことがポイント。また、キャリアステップを気にする方も多く、ここは明確にするか、いくつかのルートがあるという選択肢を見せることもポイント。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。平日ではなく土日の面接枠があると参加率は向上する。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

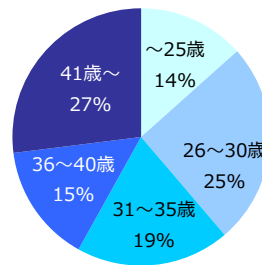


【データ概要】  
 ▼求人マーケット動向  
 対象：2017年8月1日～2018年1月31日にDODAにいただいた求人数と登録者数。  
 8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

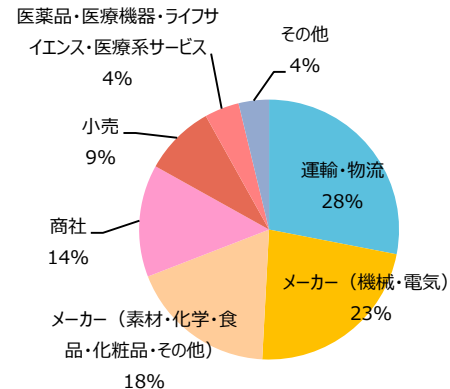
## ▼登録者詳細



## ▼年齢別



## ▼出身業界別



※対象：2018年1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8～10月に対し11～1月は99%と横ばい。1月は過去1年間で最大の登録数を記録、4月入社を意識したキャリアアップ志向が増加。

- ・年齢：30歳以下の登録者が41%、35歳以下で61%と若手～ミドルが登録層の過半を占める。傾向としてはマネジメントに移行するタイミングでキャリアを見つめなおし、他の選択肢を検討するケースが30代前半に見られる。4月入社を見越した方の動きも活発に見られた。
- ・職種：引き続きデジタル周りを担当している職種の動きが活発。とはいえ、景況感がよいタイミングで条件がよい企業へ移っておきたいと考える優秀なマーケターが多い印象。代理店（支援側）でのマーケターの転職も多くなっており、働き方改革とやりたい仕事のギャップに悩まされている方が多い傾向。
- ・志向性：引き続き、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。若手に関しては、大きなサービスあるいは強いプロダクトに携わることで、市場価値を上げていきたいという志向性が強まっている。ミドルに関しては、マネジメントよりもプレイヤーとして最前線へ戻ることに価値を感じている方が増えている傾向がある。

## 求人動向

◆求人数は2017年8～10月に対し11～1月は103%と増加。事業の立ち上げに関わる上流マーケティング求人が増加傾向。

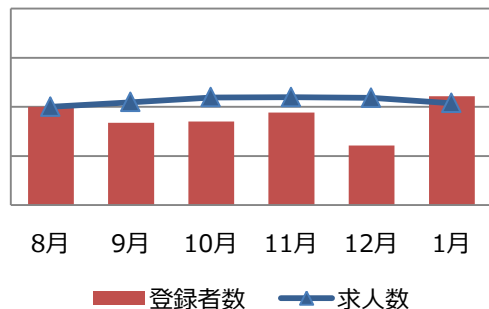
引き続き、デジタルマーケティング、データ分析などのニーズは活況が続いている。年末に目立った動きとしては、来期の新規事業・新商品の立ち上げを見越したサービス企画・商品企画系のニーズである。これまで事業や商品の立ち上げは、業界としてプラットフォーム、メディア、通信キャリアなどが中心のラインアップであったが、小売業、メーカー、金融業など、幅広い業界で見られるようになった。

## 採用成功 POINT

◆動きが早いマーケティング分野だからこそ、情報感度・アンテナの確認が重要。

事業の多角化に伴う採用が増えており、転職希望者の業務専門性を見るよりも、情報感度やアンテナを確認する重要性が高まっている。マーケターとしての成長のために自己研鑽をしている人は多いが、業界全体にアンテナを張り巡らせている人は希少。面接の中で自社の商品やサービスをあなたならどう拡大していくか、といった質問の中でどこまでトレンドや本質を理解しているかを確認するとともに自社への興味付けや魅力訴求につなげていきたい。

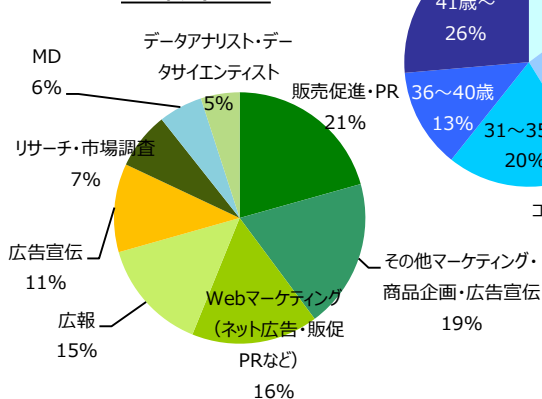
## ▼求人マーケット動向



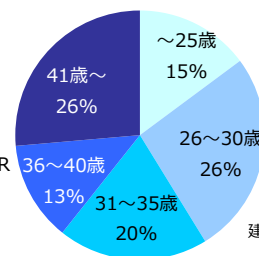
【データ概要】  
▼求人マーケット動向  
対象：2017年8月1日～2018年1月31日にDODAにいただいた求人件数と登録者数。  
8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

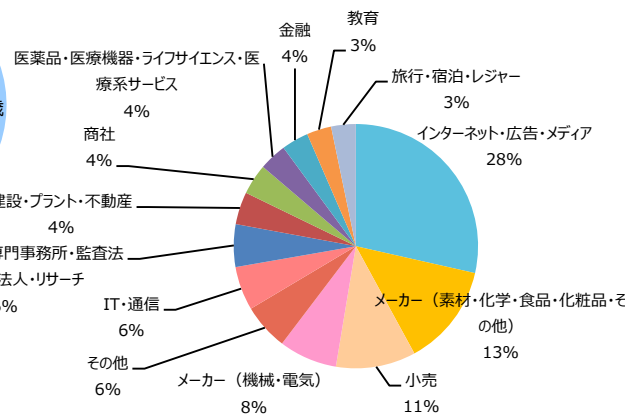
### ▼職種別



### ▼年齢別



### ▼出身業界別



※対象：2018年1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8～10月に対し11～1月は99%と横ばい。20代の登録者増加が顕著。
- ・年齢：年齢層は分散しているが、20代の伸びが顕著。ネット系のベンチャーなど、無形サービス業界の若手の登録者が引き続き目立つ一方で、メーカーや商社などこれまで腰の重かった有形サービス業界の若手が業界を越えて転職をしたいという声を耳にする機会が増えている。
- ・職種：8月～10月と同様、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。
- ・志向性：大きく「①ある領域で専門性を身に付けたい」「②領域を問わず通用する汎用的なビジネススキルを身に付けたい」に分かれる。
  - ①に関しては短期・中期的にやりたいことや属したい業界が定まっており、ある特定領域の事業会社側への転職希望が多い。
  - 一方で、②に関しては、現時点ではやりたいことが定まっていないケースが多く、故に長期目線でやりたいことが明らかになった際に備えるという目的で、コンサル会社やスピード感のある成長企業への転職を希望することが多い。中長期のキャリアプランを練った上で、希望に沿う求人を見定めたい。

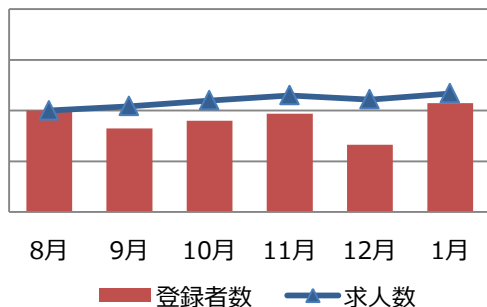
## 求人動向

- ◆求人数は2017年8～10月に対し11～1月は109%と増加。新規事業に関わる募集では、異業種の人材を求めるケースが目立つ。
- 引き続き市場の変化スピードが加速しており、既存のリソースを活かしつつ新規市場へ参入する企業が求人を積極的に掲示するケースが増えている。
- 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。
- 営業企画では引き続きデータや解析ツールを活用し施策推進ポジションのニーズが非常に多い。その他新しいテクノロジー（MAなど）を活用して営業・業務プロセス変革するケースが活況。
- 事業企画やサービス・商品企画では、自社内でのやり取りに留まらず、外部の協業先やアライアンス先との折衝やプロジェクト推進が必要とされるなど、対人折衝や調整能力が問われるものが増えている。
- 経営企画は大企業で経営管理（管理会計、予実）、ネット系ベンチャーなど成長企業ではM&Aやアライアンスなど事業企画との垣根が引き続きなくなってきた。
- 無形サービス業界においては、いずれの職種についても、優秀な若手（第二新卒）を未経験で採用するケースが増えている。

## 採用成功 POINT

- ◆特に若手の優秀層については熾烈な獲得競争。即戦力採用を求める一方で、次点としてポテンシャルを見込んだ優秀層の採用も見越して動くべき。
- 優秀層を中心に、さらに人材の獲得競争が激化している。特に20代の若手登録者数の伸びが著しいため、積極的に母集団形成に役立てたいところ。
- 経験よりも能力を重視する若手採用であれば、引き続きコンサルティング業界や、若くして事業会社の企画・マーケティング部に籍を置く方など、スキルが完全にマッチしなくても期待値の高さが感じられる方が狙い目である。
- その他、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や、事業企画側で係数管理・分析をしてきた営業企画系の人材もデータ解析系ツールの取り扱いに長けていることがあるため、母集団形成のため視野に入れたい。
- また、業界としてはIT業界や金融業界出身者など、新規事業を推進する上で必要となる注目業界の知見を持つタレントとも積極的に接点を持っていきたい。

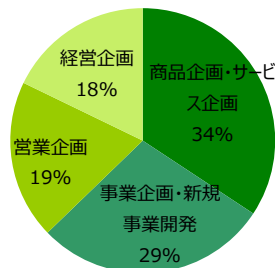
## ▼求人マーケット動向



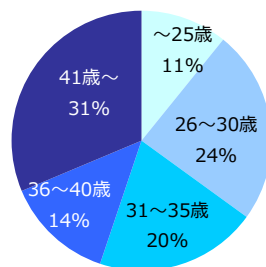
【データ概要】  
▼求人マーケット動向  
対象：2017年8月1日～2018年1月31日にDODAに  
いただいた求人件数と登録者数。  
8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

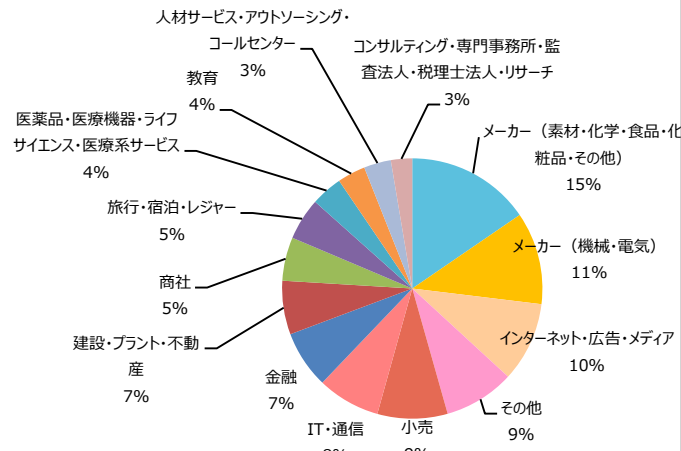
### ▼職種別



### ▼年齢別



## ▼出身業界別



※対象：2018年1月にDODAにご登録いただいた方。



## 登録者動向

◆登録者数は一時的に増加、ただし年間を通じて見た際には、安定した推移が見込まれる。

登録者数は一時的に増加、ただし、社内SE以外の職種も総じて2018年1月の登録者増加が見られ、社内SEに限定した推移ではないと推察される。年間を通じて見た際には、安定した推移が見込まれる。

登録者の年齢層は、全体の約53%が36歳以上となっており、環境や待遇面の改善を希望する方、またはSIerなどで経験を積んだのちのキャリアとして社内SEを希望する転職希望者が多い。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方にとっては人気が高い。

## 求人動向

◆求人数は順調に増加、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2018年1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イス、コンシューマーにリーチするための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

◆募集開始直後の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。

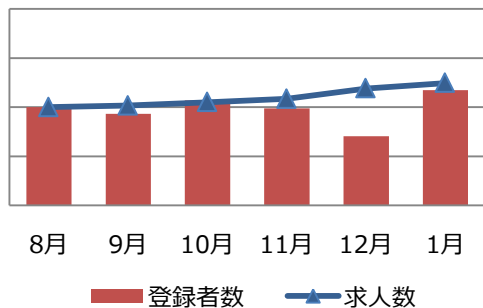
エンジニア職種の登録者において約3分の2は社内SEを志望する状況であるが、求人数も引き続き大幅に増えている状況である。

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職種は募集開始後最初の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、募集開始後の1か月の間で可能な限り応募者に会い、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



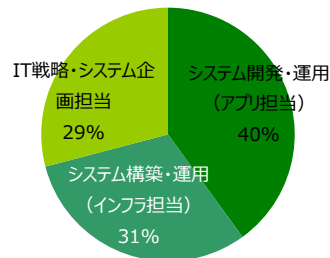
### 【データ概要】

#### ▼求人マーケット動向

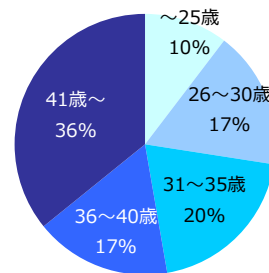
対象：2017年8月1日～2018年1月31日にDODAに  
いただいた求人件数と登録者数。  
8月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

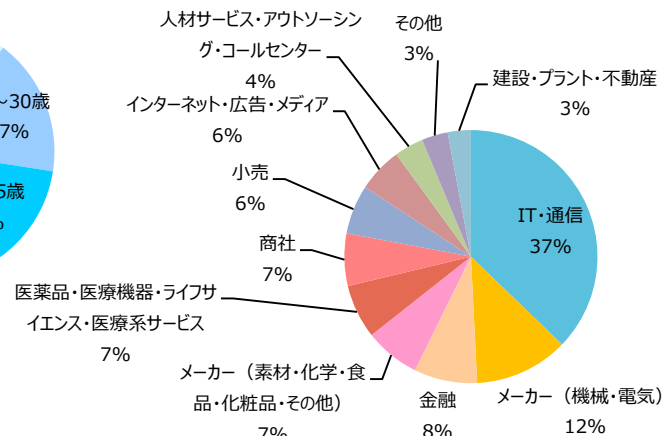
### ▼職種別



### ▼年齢別



### ▼出身業界別



※対象：2018年1月にDODAにご登録いただいた方。