

2024年度 転職市場の動向

2024
7

リクルートの人材紹介領域を中心とした、主要業界の求人・求職者の動きをレポートしています。各業界の採用動向に精通したスタッフより、詳細についてお伝えすることも可能です。下記までご連絡ください。
お問い合わせ先：株式会社リクルート <https://www.recruit.co.jp/support/form/>

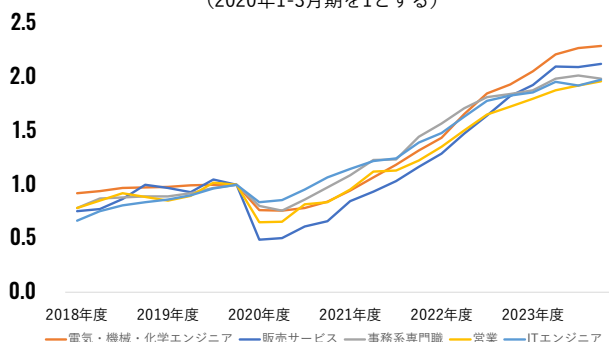
発行：2024年7月31日

事業の変革を背景に、異業界出身者を迎える「越境採用」が加速 企業に求められるのは、人事制度・組織の見直しや求職者への「アトラクト」

構造的な人手不足を背景に、キャリア採用は活発

企業の採用意欲は多くの業界で高く、人材へのニーズは高水準を維持している。人口減少による構造的な人手不足を背景に、企業は意欲的な採用活動を行っている。今後もキャリア採用は活況となるだろう。

『リクルートエージェント』代表職種別 求人数推移
(2020年1-3月期を1とする)



近年の求人の背景にあるのは、「変革」＝「トランスフォーメーション（以下、X）」だ。「DX（デジタルX）」をはじめ「GX（グリーンX）」、「CX（コーポレートX）」を推進する人材のニーズは引き続き旺盛だ。例を挙げれば、自動車業界のソフトウェア開発の強化、金融業界のペイメント戦略の発展、生命保険業界のヘルスケアサービス強化など、各業界で事業モデルやサービスの変革に伴う採用がより強化されている。変革を推進する人材として、異業界の経験者が迎ええられる事例も続々と生まれている。

未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、「求人のタイトル」「仕事の概要」「必要な経験・能力等」に、「未経験」の単語がある求人

ミドル・シニア層に採用ターゲットが拡大

従来20代～30代を中心に採用してきた業界や企業が、40代～50代以上の人を採用する事例も増えている。定年や役職定年を機とした年収の低下や裁量権の縮小を見越し、転職を検討するミドル・シニアが増加傾向にある。

組織の年齢構造が逆ピラミッド型へ変わる未来は避けられない。いち早く対応する企業は、年齢に関わらずスキルや能力、成果を評価し、報酬で還元する「ペイ・フォー・パフォーマンス」の人事制度を整えている。年齢に関わらず、働く個人が専門的なスキルを発揮して活躍する職場は当たり前になるだろう。ミドル・シニアが生き生きと働けるためにも、企業の組織構造と評価・報酬制度の再定義は喫緊の課題だ。

激化する人材獲得競争で優位に立つには

業界や年齢以外でも、垣根を越える「越境転職」の事例は増えている。境界線は「企業の成長フェーズ」「企業規模」「内資／外資」などだ。大手企業での経験を生かしてスタートアップに移るケースもあれば、原材料・部品のサプライヤー側から完成品メーカー側、あるいはその逆に移るケースも多数ある。

事業変革に必要な「越境採用」を進める企業とそうでない企業の差は、求める人材像をポータブルスキル（職種の専門性以外に、業種や職種が変わっても持ち運びができる職務遂行上のスキルのこと）のレベルまで明確に定義し、求職者に明示できているかどうかだ。さらにはターゲットとなる人材が企業に求めている要素を、仕事、待遇、働き方、将来のライフキャリアなどの観点でつかみ、自社が提供できることを伝えるアトラクト（魅力要因による引きつけ）が重要だ。特に新型コロナウイルス感染症の流行以降、「自分の経験を生かしていかに社会貢献できるか」という視点で企業を選ぶ人が増えている。採用を人事だけで進めるのではなく、経営層と配属先の上長など現場も一体となって取り組み、必要な人材の明確化を進め、求職者をアトラクトする企業が、人手不足社会・エイジング社会の人材獲得競争で優位に立つ。



HR統括編集長 藤井 薫：1988年リクルート入社。TECH B-ing編集長、Tech総研編集長、アントレ編集長を歴任。変わる労働市場、変わる個人と企業の関係、変わる個人のキャリアについて、多様なテーマ（AI全盛時代の採用戦略、多中心時代のHRM、アントレプレナー・パラレルキャリアの生き方など）をメディアで発信中。著書『働く喜び未来のかたち』（言視舎）。

IT・通信

ミドル層の採用増加

レガシーシステムの知見や若手層の育成などに期待

転職市場の変化

かつてさやかれていた「35歳転職限界説」は、今や昔。これまで20代～30代の採用が中心だった企業で、40代～50代のミドル層を採用するケースが増えている。

ミドル層のIT・通信業界のITエンジニア職への転職者数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での、45～59歳のIT・通信業界のSE、インターネット専門職への転職者

変化を映す求人

特に企業が積極的に採用しているのが、SAPの構築などの経験者だ。SAPのERP（企業資源計画）製品は多くの企業で基幹システムパッケージとして使われているが、「SAP ERP 6.0」の保守サポートが2027年末に終了する。最新システムへの刷新にあたり、SAPに携わってきた方が採用ターゲットとなるが、該当者の多くはミドル層だ。

また、サーバーやソフトウェアなどを自社で保有して運用する「オンプレミス」から、外部から提供されたシステムやサービスをネットワーク上で利用する「クラウド」への移行が進む中、**事業会社・Sler**いずれも「レガシーマイグレーション」「モダナイゼーション」などがキーワードのポジションでエンジニアを採用している。移行期間の運用保守や更新作業でCOBOLなど古くからの

プログラミング言語を用いる旧型の汎用機を扱える若手は少なく、ミドル層が重宝されているのだ。このほか、ニーズの高まりに比して人材が少ない「セキュリティエンジニア」も、ミドル層の採用に至るケースが多い。

変化の背景

こうした動きの背景にあるのは、言うまでもなくIT人材の不足だ。若手層を狙っても、採用がなかなか進まない企業が増えている。また、**経済産業省が公表した「IT人材需給に関する調査」**によると、2025年にはIT人材の4人に1人以上が50代以上になると試算されている。これまで新卒一括採用を続けてきた企業も、ミドル・シニア層に目を向ける必要に迫られている。**若手層の成長環境を整えるためにも、ミドル層の採用にメリットを見いだす企業も増えてきた。豊富な経験を生かしたトラブルへの対応力にも期待が寄せられる。**

具体的な事例

ミドル層の求職者側に視点を移すと、役職定年を控えて次のキャリアを見直すケースが多い。**資格取得や新技術に関する知識をアップデートし、最新の情報にアンテナを張る人は、自身にマッチする求人をつかみやすい。**

金融機関で社内SEだった50代の方は、役職定年による年収ダウンを見越し、ITコンサル企業に転職した。転職先の企業は金融業界のシステム刷新プロジェクトの立ち上げにあたり専門領域の知見を持つ人材を求めており、必要な人材像に合致したことから採用に至った。この場合はピンポイントの経験が評価されたが、証券系システムから銀行系システムに移るなど、多少領域が外れても転職に至る事例もある。企業も年齢のバイアスを取り払うことで求人への充足につながりやすくなるだろう。

小林 雄介

新卒にてリクルートキャリア（現リクルート）に入社。IT通信領域の従業員数名のベンチャーから大手企業まで幅広い顧客のリクルーティングアドバイザーに従事。現在は同領域の大手企業を担当する組織にてチームのリーダーを務める。

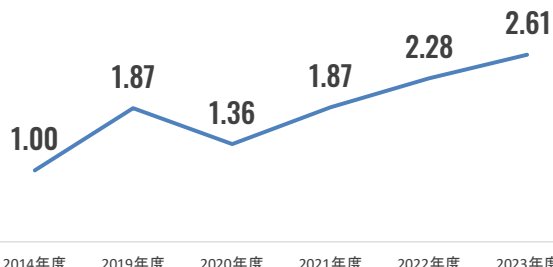


丹野 俊彦

銀行系証券会社を経て、リクルートキャリア（現リクルート）に入社。IT/Web系人材の転職支援、企業の採用支援を中心に、面接力向上セミナーの講師や拠点長など幅広く担当。現在はコンサルタントとして事業会社IT領域の採用支援とITコンサルタントやエンジニアの転職支援を担当。

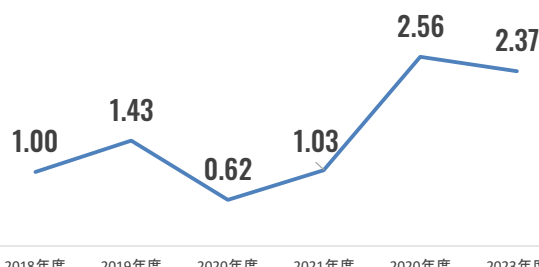


IT・通信業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』でのIT・通信業界への転職者

IT・通信業界における未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、IT・通信業界における未経験求人（定義は1ページと同様）

■コンサルティング

案件の獲得や若手層の育成を担う管理職の採用を強化 事業会社からの転職も

転職市場の変化

コンサルティング業界では、**管理職クラス**の採用意欲が高まっている。

変化の背景、変化を映す求人

一つ目の理由は、**コンサルティング案件を新たに獲得する人材が必要**だからだ。クライアント企業からのコンサルティングニーズは増えている一方、**経営層と対話して受注につなげられる管理職層は不足**している。これまで手がけていなかった業界からの受注を目指し、その業界に精通した経験者を他の業界から迎えることで、新組織の立ち上げを図るファームもある。コンサルティングファームによって呼称は異なるが、クライアントから案件を獲得する人材として、「〇〇業界向けコンサルタント（セクターリード）」といった求人が出ている。

二つ目の理由に、**組織マネジメントの観点**がある。コンサルティング業界では**数年前まで若手層を中心に大量採用が行われてきたが、その若手の育成やマネジメントを担う人材が足りていない**。こうした背景から、事業会社でのマネジメント経験を評価する採用活動も展開しており、「〇〇業界担当コンサルタント（エキスパート）」という求人が出ている。

管理職層の採用ターゲットとなるのは、大手事業会社の情報システム部門、DX推進部門、経営企画部門、事業企画部門、サステナビリティ推進部門などで部長職などマネジメント経験がある人材だ。

具体的な事例

総合商社で社会インフラ領域の事業投資を手がけてきた部長クラスの50代の方が、コンサルティングファームにインフラ業界担当アソシエイトパートナーのポジションで採用された事例がある。前職の商社に不満を抱いての転職ではなく、「これまで自身がやってきたことが商社以外で通用するかを試したい」「最後の挑戦がしたい」という動機からのキャリアチェンジだった。

また、大手製薬会社のDX推進部門で部長を務めていた40代の方は、担当したプロジェクトを通じて社会貢献への思いを強め、「1社のために働くのではなく、産業全体を支援したい」と考えてコンサルティング業界への転職を決意。ヘルスケア領域の強化を目指すファームにダイレクターのポジションで採用されている。

いかなるポジションでも、自社が強化したい業界・領域の事業会社経験者にコンサルの魅力を訴求することが採用成功につながるだろう。

福本 和真

新卒で銀行系証券会社に入社。その後リクルートキャリア（現リクルート）に入社し、リクルーティングアドバイザーとして、大手のインターネット企業やSier、通信キャリア等の採用支援に従事した後、現在は大手コンサルティングファームを担当している組織のチームリーダーを務める。

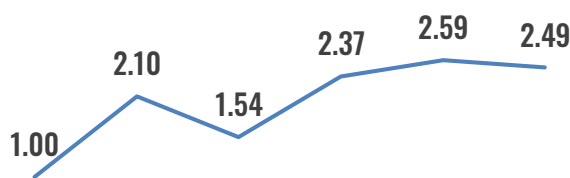


神田 拓郎

総合商社を経て、リクルートキャリア（現リクルート）に入社。大手からベンチャーまでコンサルティングファームにおける執行役員層からリーダー層の採用支援のほか、コンサルティング業界を目指す方々のキャリア構築支援に従事。コンサルティング業界から事業会社への転職支援実績も多数。



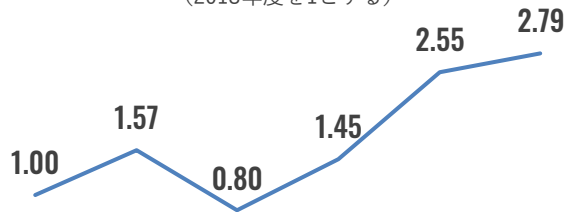
コンサルティング業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



2014年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

抽出対象：『リクルートエージェント』でのコンサルティング業界への転職者

コンサルティング業界における未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



2018年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、コンサルティング業界における未経験求人（定義は1ページと同様）

■Web・インターネット

エンジニア、事業・サービス企画、マーケティング……
全方位で即戦力人材の採用が活発

転職市場の変化

Webサービスの企画設計に携わってきたエンジニア人材ニーズは引き続き旺盛だ。未経験者にも門戸を開いた採用は落ち着いており、即戦力人材の採用を強化している。

変化を映す求人

求人として出ているのは、Webサイト・アプリのバックエンドでサーバー処理の設計・開発・運用を行う「サーバーサイドエンジニア」、ユーザーが見ている画面の機能開発やデザインを担う「フロントエンドエンジニア」や「UI/UXデザイナー」など。上流では、製品・サービスの開発から販売戦略の立案・実行までを手がける「PdM（プロダクトマネジャー）」の採用も活況だ。特にPdMに関しては、企業により、エンジニア、UI/UX、ビジネスなど、どの強みを持つPdMを求めているかが異なる。ビジネスのフェーズやプロダクトの特性により、同じPdMでも求める人材像が大きく異なるケースもある。

マーケティング領域では、「デジタルマーケター」「Webマーケター」の採用が継続。また最近では、ユーザーの潜在ニーズをつかんでプロダクトのコンセプトや売り方を考える「PMM（プロダクトマーケティングマネジャー）」の求人が増えている。

具体的な事例

フィンテック領域を例に挙げると、キャッシュレス決済サービスを運営する企業では、加盟店やユーザーの拡大、利用頻度の向上を図るため、事業企画やサービス企画、アプリの機能開発を担うエンジニア、流通・小売企業などとのアライアンス担当でのニーズがある。

山下 志乃

リクルート入社以来、20年以上一貫してWeb・インターネット業界を担当。大手法人担当の営業やハイキャリア領域の新規事業立ち上げを経て現在はインターネットハイキャリア領域のキャリアアドバイザー。現在までに1,600人以上の転職を支援。



金融業界に勤めていた30代の方が、Web系の決済サービス企業に転職した事例がある。前職でWebサービスの開発に取り組んでいたものの、「より大規模な企業で、より多くのユーザーへの影響力を持ちたい」「先進的な環境でスキルアップを図りたい」と考えて転職を決め、現在は加盟店向けのサービス企画職として活躍している。フルリモートワークのため、地方で暮らしながら働けることも魅力の一つだった。

変化の背景

Web・インターネット業界では人材流動が激しいため、欠員を補充するニーズが常に起きており、人材獲得競争が激化している。Webサービス企業の多くはプロダクト開発を「内製」で進めるため、機能を拡充するにも新規プロダクトを生み出すにも、常にエンジニアやデザイナーを必要としている。こうした状況を受け、コミュニティーやネットワークを通じたリファラル採用（社員が友人・知人に自社への応募を促す採用手法）やスカウトが活発化している。

企業に求められる対応

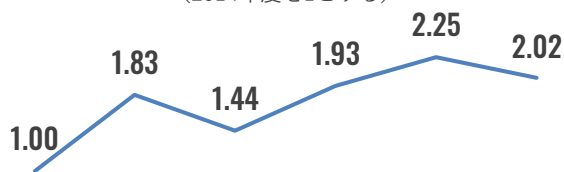
採用が進む企業とそうでない企業の違いの一つに、「人事と現場のリレーション」が挙げられる。Web・インターネット業界の変化のスピードは速く、先に挙げた通り人材流動も激しい。その時々組織の状況によって人材要件が変わってくるため、人事は現場のニーズをタイムリーにキャッチし、アップデートしていくことが重要だ。また、応募者に対する現場の評価を人事が吸い上げることで、基準のブレの防止にもつながる。人事と現場が密にコミュニケーションを取った結果、採用活動がスムーズに進むようになった例もある。

小野寺 良太

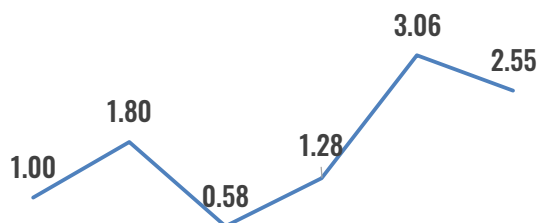
2018年にリクルートへ中途入社。以後一貫してWeb・インターネット業界の企業の採用支援に携わり、これまで延べ100社以上の支援を経験。現在は同業界の企業を中心に担当している組織のチームリーダーを務める。



Web・インターネット業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



Web・インターネット業界における未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



2014年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

抽出対象：『リクルートエージェント』での
Web・インターネット業界への転職者

2018年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、
Web・インターネット業界における未経験求人（定義は1ページと同様）

■スタートアップ

「生成AI」のビジネス強化へ、人材ニーズも増加
経理職やCIOのニーズも上昇

転職市場の変化①

今春、対話型生成AIサービスを開発する米企業が日本法人を設立したことが話題を集めた。そんな中、国内のスタートアップは自社の生成AIプロダクトをより普及させる必要性を感じている。技術力に強みを見いだしてきたスタートアップでビジネスサイドを強化しようとする動きがあり、求人にも表れている。

変化を映す求人

例えば、生成AI関連のSaaS系スタートアップでは、売上の安定や大手企業の契約獲得を担う「VP of Strategy」（営業企画部長に相当）のポジションの求人を出し、ITコンサル企業出身者を迎え入れている。ほかにもUI/UXといったフロントエンドからバックエンドの構築までのディレクション、さらには顧客のニーズをくみ取りプロダクトの改良を図る「プロダクトサービス開発」のニーズも高まっている。成長過程のスタートアップでは手を動かしながらディレクションを行うことが求められるため、エンジニアやコーディングスキルを持つITコンサルタントなどが採用ターゲットだ。

具体的な事例

生成AIに注力するスタートアップの動向には、求職者も関心を寄せる。ITコンサルティングファームでPMO（プロジェクト・マネジメント・オフィス）を務めてきた30代の方は、「これからは生成AIが来る。成長力のあるスタートアップに移ることで時代の波に乗れるのではないか」「腰を据えて働くなら自社プロダクトを持つ企業がいい」と考え、AI開発スタートアップにDXコンサルタント／プロジェクトマネージャーとして転職を果たした。ワークライフバランスも転職時に重視するポイントの一つで、スタートアップの働き方については懸念もあったが、残業時間の抑制に関する取り組みについて説明を受けたことで安心して入社を決めることができた。

氣谷 晋太郎

製薬メーカーでMRとして勤務したのち、リクルートキャリア（現リクルート）に入社。以来ハイキャリア専任コンサルタントとして企業の採用、求職者の転職の支援に従事。現在はスタートアップを中心に担当。



新堂 尊康

東海3県における製造業専任コンサルタントとして従事。2016年より、「宇宙・ロボティクス・AI/IoT」をはじめとしたニュービジネス領域のコンサルタントとして従事。



長島 彩

リクルート新卒入社後、2021年度からは一貫してディープテック系スタートアップの採用支援に従事。技術部門から管理部門、メンバークラスからCXOクラスまで全ての領域の採用を支援。



転職市場の変化②

このほか、事業領域を問わず、バックオフィスでは現在、経理職の求人が急増している。資金調達には投資家やベンチャーキャピタルなどからの「エクイティファイナンス」（株式などの発行に対する出資）だけではなく、金融機関からの「デットファイナンス」（借入、融資）も増えており、資金調達にあたり対外的により整った会計資料を示す必要性が高まっているからだ。スタートアップへの国などからの助成金・補助金制度が増えていることも一因だ。また、上場への準備を進めるにあたって情報セキュリティ強化が必須となる中、CIO（最高情報責任者）獲得のニーズも上昇している。採用ターゲットとなるのは、主に上場企業の社内SEだ。

企業に求められる対応

全般的に、採用が進むスタートアップの特徴として、経営トップの採用へのコミットが挙げられる。経営陣が積極的に採用方針を発信していたり、カジュアル面談に社長自身が臨んだりしている企業では、求める人材の獲得が進む。スタートアップは未上場のため、IR活動などによる会社情報の公開機会が乏しい中、経営層による情報発信がカギとなるであろう。

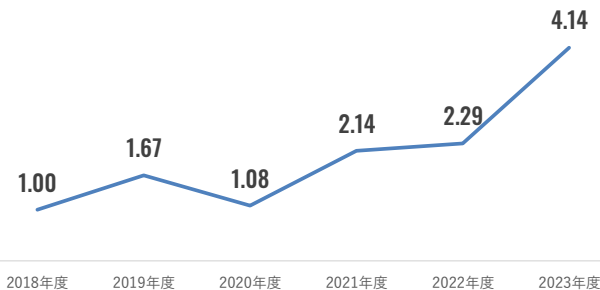
自動車

求人数は過去最大規模。40代以上の採用事例が増加
「SDV」化への動きでソフトウェアエンジニアのニーズも高まる

転職市場の変化①

自動車業界の求人数は増加を続け、1,000人規模での採用計画を打ち出すメーカーもあるなど過去最大規模で推移している。多くのポジションで求人が充足に至らない中、キャリア採用の多くを占めるエンジニアについて、かつては20代～30代を中心に採用していた企業でも40代を迎えることが当たり前になっている。最近では、求める経験・スキルに合致すれば、50代の方を採用する事例も出始めている。

ミドル層の自動車業界への転職者数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での、45～59歳の自動車業界への転職者

変化の背景

ベテラン層の採用が広がる理由は、若手エンジニアの人材獲得競争が激化していることだけには限らない。「CASE」（Connected = コネクテッド、Autonomous/Automated = 自動化、Shared = シェアリング、Electric = 電動化の四つの頭文字を取った造語）の進化や、「MaaS」（Mobility as a Service = モビリティ・アズ・ア・サービス。さまざまな形式の移動サービスを一つの交通手段として統合させたもの）の普及が進む大きな変革期の真ただ中にあるだけに、育成を必要としない即戦力人材が求められているからだ。

具体的な事例

自動車部品メーカーでインバーター開発を手がけていたエンジニアが、完成車メーカーに開発プロセス構築のポジションで採用された事例がある。電動化関連の知見と、シミュレーション技術を活用した開発技術である「モデルベース開発」の知見を生かし、学生時代から憧れていた企業への転職を果たすことができた。

このほかにも部品メーカーから完成車メーカーへの転職事例は多い。「より多くのステークホルダーを巻き込んでプロジェクト推進する経験を積みたい」と考える方々が、その意向を実現させている。

転職市場の変化②

ソフトウェアエンジニアへのニーズも引き続き高い。アプリ、インフラ、セキュリティ、データなど募集ポジションは約50種類にも及ぶ。政府はソフトウェアによって車の機能を更新できる「SDV（Software Defined Vehicle）」の日本メーカーの世界シェアを2030年までに3割へ高めることを目標に掲げており、メーカーもソフトウェア領域の強化を進めている。

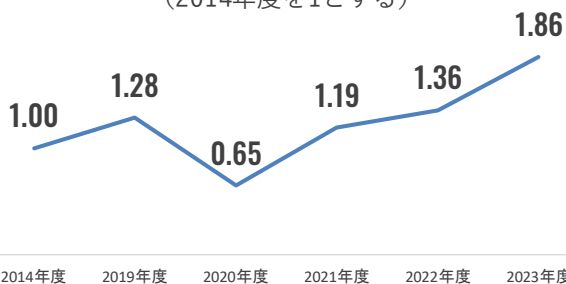
ソフトウェア求人の中でも、近年のコネクテッド化への動きに連動する求人内容の一例として、「HMI（Human Machine Interface）」の知見へのニーズが挙げられる。HMIとは、人と機械が情報のやりとりをするための装置やプログラムのことだ。自動運転や次世代通信の進化に伴って車内空間にもアップデートが求められており、運転席周辺のUI/UX開発、Webアプリケーション開発を担うエンジニアをはじめ、データ収集のためのプラットフォームを構築するインフラエンジニアなどのニーズが高まっている。

戸田 洋子

新卒で自動車メーカーの人事を経験。その後、リクルートキャリア（現リクルート）に入社し、マーケティング・経営企画、製造業の技術領域のキャリアアドバイザーを経て、現在は自動車業界を中心とした技術専門領域のコンサルタントに従事。

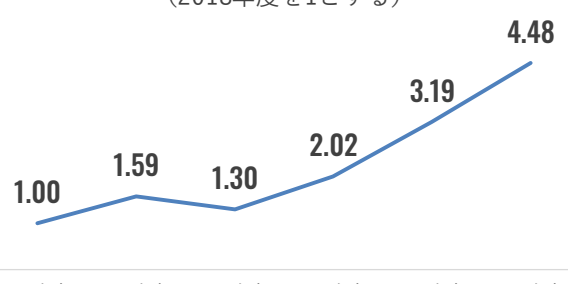


自動車業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での自動車業界への転職者

自動車業界における未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、自動車業界における未経験求人（定義は1ページと同様）

■総合電機・半導体

総合電機は「防衛・宇宙事業の強化」「SI事業の進化」で採用が活発
半導体では「後工程」に関わる求人が増加。異業界経験者が採用対象に

(総合電機)

転職市場の変化①

日本の防衛費が増加し、人工衛星の民間利用も広がる中、防衛・宇宙分野での採用が活発だ。防衛・宇宙分野で経験を持つエンジニアは転職市場にほぼおらず、ターゲットは異業界の人材。これまでに携帯電話、自動車、印刷機など、多様な業界のエンジニアが迎えられている。

具体的な事例

防衛・宇宙分野の製品の部品は多岐にわたり、多くの企業との連携が必要だ。このため企業は一つの製品の開発にあたり全体を統括するプロジェクトマネジメント経験がある人材を求めている。機械メーカーで印刷機開発のプロジェクトマネジャーを務めていた40代の方は、防衛関連のシステム開発プロジェクトマネジャーに転職。多くのステークホルダーと多様な機能を一つの製品にまとめた経験・スキルが評価された。求職者側にとっては「大規模なものを作りたい」「エンジニアとして難度が高いものに挑戦したい」との思いがかなえられる分野だ。

転職市場の変化②

このほか総合電機業界ではSI（システムインテグレーション）事業を進化させており、従来のシステム開発の請負だけでなく、事業創出を支援するコンサルティング事業を拡大している。このため、ITコンサルタントやSlerでのプロジェクトマネジャー経験者の採用を強化している。「大規模案件に上流から携わりたい」との志向を持つ方にとって、新たな選択肢となっている。

(半導体)

転職市場の変化

半導体業界では、半導体ウエハーをチップに切り分け、製品に仕上げる「後工程」関連での求人が増えている。ウエハーに回路を形成する「前工程」で、いま以上に密度高く回路を作ることは技術的に限界が近づいているとされる中、複数の半導体チップを組み合わせて一つのパッケージに収めることで、より低いコストで半導体の性能を向上させようとする動きが起こっているためだ。

変化を映す求人

こうした後工程関連の求人は、主に半導体製造装置メーカーや材料・パッケージメーカーで増加している。代表的な求人には、次世代パッケージング材料の開発を担う「材料開発」のほか、顧客となるデバイスメーカーに後工程向け材料の技術提案を行う「アプリケーションエンジニア」の求人が挙げられる。

具体的な事例

製造装置・材料メーカーでは、半導体業界外のエンジニアも採用ターゲットに定めている。自動車部品メーカーの生産技術職の方が半導体製造装置メーカーの開発エンジニアとして採用された事例では、部品の加工や搬送の機械の設計経験、ロボットアーム開発などの経験が、半導体製造装置の製造でも生かされると評価された。材料メーカーでは、化学・素材メーカーからの転職事例も多い。半導体業界でも自らの経験を生かせることに気付き、成長産業へと移れる点に魅力を感じる方は多い。

加藤 高浩

新卒入社以来、一貫してリクルーティングアドバイザーとして企業の採用支援に従事。九州、神奈川エリアを担当した後、総合電機、自動車、技術者派遣など大手製造業を中心に担当。



チェ ホジン

新卒で入社した大手総合電機メーカーでSEを経験した後、2018年にリクルート入社。一貫して大手製造業、Slerの採用支援に従事し、現在は完成車メーカーや大手メーカー系Slerを担当。IT・DX人材の採用支援が強み。



渡邊 友貴

新卒で大手建材設備機器メーカーに入社し、設計・技術営業を経験。2021年、リクルートに入社し、リクルーティングアドバイザーとして製造業の企業を担当。現在は総合電機メーカー、大手メーカー系Slerを中心に担当。

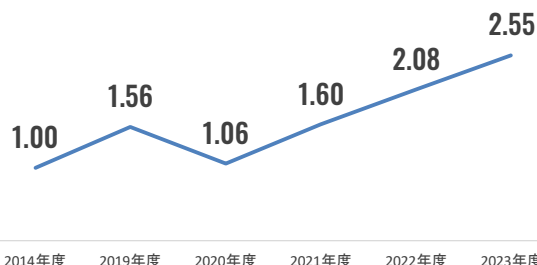


増永 聡

2011年に中途入社し、電子部品・半導体メーカーを長く担当。現在は同領域のハイキャリアエンジニアのスカウトチームリーダーとして、市場や業界動向を踏まえ、最先端エレクトロニクス領域の企業の採用支援、求職者の転職支援にあたる。



総合電機・半導体・電子部品業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での
総合電機・半導体・電子部品業界への転職者

総合電機・半導体・電子部品業界における未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、
総合電機・半導体・電子部品業界における未経験求人（定義は1ページと同様）

■建設・不動産

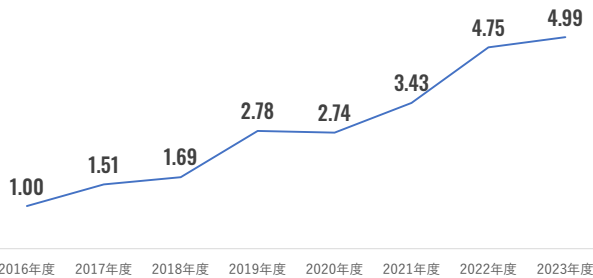
「2024年問題」に直面するゼネコン、企業間で労働環境改善の成果に差 不動産業界は女性管理職比率の向上が課題

(建設)

転職市場の変化

建設現場の管理を担う施工管理のニーズが引き続き高い。建設需要も底堅く推移する中、今年4月から時間外労働の上限規制が適用された「2024年問題」が本格化しているからだ。大手ゼネコンでは施工管理の募集要件の緩和に踏み切る動きが散見され、構造が異なる建物の経験者に採用ターゲットを広げる事例もある。こうした人材ニーズが高まる中、時間外労働規制が始まったこの数カ月で、企業間で労働環境改善の成果に差が出始めている。

『リクルートエージェント』における「施工管理」の求人数推移
※2016年度を1とする（建設業界以外も含む）



具体的な事例、企業に求められる対応

最近では施工管理のメンバークラスの残業抑制に対処しても、管理職のケアが追いつかないケースがあるようだ。メンバークラスの残業を減らすため管理職が仕事を巻き取っているとみられる。業務の負荷が増したことを理由に、転職相談に訪れる管理職層が散見される。

ゼネコンで現場の所長を務めていた50代の方は、仕事の負担が増えたほか、自身が得意な事業から自社が撤退したことを機に転職活動を始めた。複数企業から内定を得た中で、中堅ゼネコンの所長職を選んだ。勤務地を変えずに転職できる企業だったこともあるが、一次面接から対応した社長と意気投合したことが決め手となった。

平野 竜太郎

建設不動産領域専任シニアコンサルタント。ゼネコン・サブコン・組織設計事務所の建設技術者から、不動産デベロッパー・AM・PMなどの不動産専門職・不動産金融領域のハイキャリア層を中心に幅広い支援実績を持つキャリアアドバイザー。



この方からの転職相談時、そして他の方との面談でも語られた共通の悩みに「管理職を含む現場と経営層の距離が遠く、意思疎通ができず、上層部が何を考えているのか分からない」というものがある。経営層によるコミュニケーションも、採用や定着につながるポイントと言えるかもしれない。

従業員の満足度の向上が見られる企業もある。例えば、転職活動を進めていた電気設備系サブコン企業の方が、志望企業から内定を得たものの、「現職の労働環境が良くなった」と現職にとどまる決断をした。同様のケースは他にも複数ある。

離職率の低さを誇る、ある中堅ゼネコンでは予算策定と図面作成を所長の業務から外し、支店の内勤者に任せるなど職務分掌を見直すことで、働き方の改善を図っている。これまでワークライフバランスの改善を目指す方の転職先は発注者側の事業会社が主な選択肢だったが、今後は業界内の転職で希望を実現できる可能性の広がりも期待できそうだ。

(不動産)

今後の動き

総合デベロッパーが細かい職種ごとの採用ポジションを増やしており、幅広い分野の求職者に転職の可能性が広がる。業界にとっての大きな課題は「女性管理職比率の向上」だ。他業界と比較しても、不動産業界の女性管理職比率は低い。新卒の女性採用、バックオフィス・ミドルオフィスでの女性採用は一定数進んでいるが、開発や法人仲介といったフロントオフィスでの女性管理職登用・採用には苦戦している。今後も女性管理職、また管理職候補となるメンバークラスの女性採用に注力していただく。

箕輪 真人

建設不動産業界専任エキスパートキャリアアドバイザー。建設・不動産領域においてサーチコンサルタント及びキャリアアドバイザーとして豊富な知識と実績を持つ。近年は特に建設業における生産性向上、労働環境改善、担い手不足解消を目的とした採用・転職サポートに注力している。

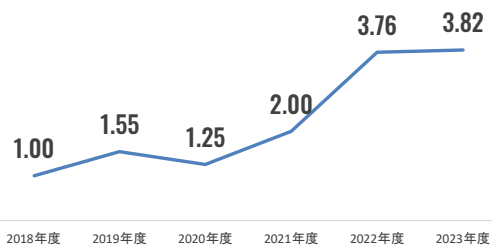


建設・不動産業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での建設・不動産業界への転職者

建設・不動産業界における未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、建設・不動産業界における未経験求人（定義は1ページと同様）

■銀行・証券

銀行は海外事業など幅広い領域で採用活況。異業界からの転職も
アセットマネジメント企業では新NISA活況でホールセラー職のニーズも

(銀行)

転職市場の変化

海外事業、既存事業のDX、新規サービス開発、ガバナンスと、幅広い領域で採用熱が高まっている。

変化を映す求人、具体的な事例

海外事業では、戦略の全体像を描くところから各プロジェクトのポートフォリオ作成、ファンド組成まで多様なポジションで採用ニーズがある。海外勤務経験や英語力のほか、企画経験を持つ人材が求められている。最近では、海外での勤務経験がある30代の官公庁勤務の方がメガバンクに採用された。官公庁から民間企業を目指す場合、コンサルティングファームや事業会社の政策渉外への転職が多いが、「英語力を生かす」「海外駐在」をかなえられる採用ポジションは少なく、銀行を選択した。金融知識はないものの、戦略をプロジェクトに落とし込み、多様な人と連携して事業を推進する力に期待が寄せられた。銀行の海外展開は今後も進むだろう。海外駐在を希望する方にとってチャンスが広がっている。

また、既存事業のDXも続く。テーマは省人化による業務効率化や新商品・サービスの開発だ。Slrのプロジェクトマネジャーとして業務効率化の提案・企画・実装を手がけた経験者、AIやクラウドを活用したDX企画・推進の経験者が求められている。各社、グループの顧客基盤を生かしたペイメント戦略にも注力しており、決済領域の商品開発を進めるにあたり、Web決済サービスやクレジットカードなど幅広く決済関連の企画・営業・エンジニア経験者を受け入れている。

新たな取り組みや事業開発に伴い、リスク管理、コンプライアンス、監査の採用も強化している。CIA（公認

早崎 薫

新卒で大手都市銀行に入社。法人営業として、ベンチャー、中小、大手問わず幅広い規模、業種の企業を担当。法人営業をやる中で、多くの企業の事業成長には、適切な人材の登用が必要不可欠だと感じたためリクルートに転職。現在は、金融領域専門コンサルタントとして、大手金融機関におけるリーダークラスからディレクタークラスの転職支援を担当。



内部監査人)の資格を持ち、大手メーカーで監査を手がけていた30代の方が「無形商材を扱い、規制が厳しい業界を経験し、監査人としての専門性を高めたい」という動機から転職活動に踏み切り、金融業界の知見がなくてもメガバンクに採用された事例もある。

(証券)

転職市場の変化

企業のグローバル戦略や事業承継の支援ニーズに応えるため、M&A担当の採用熱が継続している。M&A後に統合効果の最大化を目指す「PMI」（ポスト・マージャー・インテグレーション）を重視しており、PMI経験者を求めている。

富裕層を対象とする総合的な資産管理サービス「ウェルスマネジメント」の人材ニーズも続く。株式売買で手数料を得るビジネスモデルから、顧客の資産を守る・増やすサービスへ転換する中、投資のほか、節税対策や相続、信託も含めた資産形成の支援を通じ、次世代にわたる取引継続を目指している。

(その他)

転職市場の変化

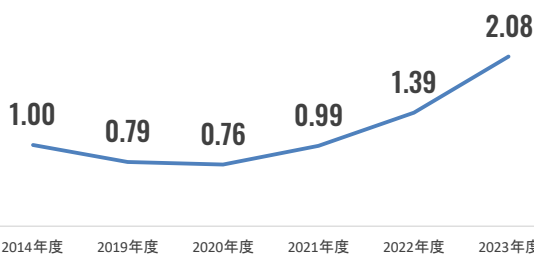
金融業界では2024年に始まった「新NISA」が注目されている。個人の口座開設も進む中、アセットマネジメント企業では、銀行や証券会社で顧客対応を担うスタッフへの販売支援を担う「ホールセラー職」の求人が久しぶりに出てきた。貯蓄から投資への流れが加速する中、銀行・証券会社といった販売会社とのリレーション強化に注力している。

水谷 努

金融領域出身。リクルートキャリア（現リクルート）においては金融領域専門のコンサルタントとして多数のメガバンク・メガ証券・大手生損保出身者、リースや運用会社出身者まで幅広い転職支援実績を誇る。



銀行・証券業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での銀行・証券業界への転職者

銀行・証券業界における未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、銀行・証券業界における未経験求人（定義は1ページと同様）

■生保・損保

生保・損保ともに新卒採用中心からキャリア採用へシフト

営業に異業界から続々転身。生保ではヘルスケア事業に産業医からの転職も

(生保)

転職市場の変化

生保業界では、新卒採用からキャリア採用へのシフトが進んでいる。ネットの販路が広がるものの、人が介する対面販売の方が売上比率は高い。営業人員を増やすほど売上増につながるが、新卒採用の苦戦に加え、定年などによる退職者も多く、増員は進まない。そこでキャリア採用枠を拡大し、従来は見られなかった30代～50代の採用事例が増えている。アパレル、飲食、ホテルといった販売・接客経験者などの採用事例が見られる。

また、サービスの多様化に伴う採用の動きもある。女性の就業率が高まる中、男性の死亡リスクに備える従来型の保険商品へのニーズは低下する一方、人生100年時代に備え、ライフデザインのコンサルティングや健康面のサポートが求められるようになってきている。このため、生保業界では禁煙の達成や血圧の正常化といった健康状態の改善によって保険料が安くなるなど、保険と健康維持のサポートを組み合わせた商品の開発を強化している。

変化を映す求人

こうした背景から「ヘルスケアデータの分析」「ヘルスケア領域のサービス開発」「ヘルスケア商品のプロダクトマネジャー」などの求人が出ており、治験コーディネーターや産業医といったヘルスケア領域の専門人材、データ活用やアプリ開発を担うIT人材を迎えている。

具体的な事例

実際の転職事例として、ヘルスケアベンチャーでマーケティングおよびアプリのプロダクトマネジャーを務めていた方が、大手生命保険会社に新規事業担当として迎

えられたケースがある。業界の変革を自らけん引できるポジションに魅力を感じての選択だった。ヘルスケア領域の人材は、自身の経験・スキルと生保業界との関連性を認識できていないことが多い。企業はどのような世界を目指し、どのような人材を求めているかをしっかりと訴求することが人材獲得のカギとなるだろう。

(損保)

転職市場の変化

損保業界もキャリア採用へのシフトが顕著だ。求人の多くを占めるのが代理店営業職と損害サービス職。自然災害の頻発や交通事故の対応で人員補充が急がれている。

代理店営業は、営業スタイルに近いメーカーの営業や医薬品業界のMRからの転職事例が多い。事故の報告受付・対応を担うコールセンター業務では、ホテルスタッフや航空会社のキャビンアテンダントなど、丁寧な接客を求められる職種の経験者が迎えられている。給与水準の高さに魅力を感じたり、不慮のアクシデントで困った人をサポートできることに価値を感じたりする人も多い。

これまでは全国転勤が当たり前だった業界だが、ワークライフバランスの推進に伴い、転勤を減らして拠点単位で採用する動きも見られる。

佐藤 航太郎

2018年、リクルートキャリア（現リクルート）に新卒入社。リクルーティングアドバイザーとしてリテール領域の企業の採用支援に5年半従事した後、現在は大手金融企業の生保領域を中心に担当。



佐藤 直

2014年にリクルートキャリア（現リクルート）へ中途入社した後、一貫してリクルーティングアドバイザーとして従事。グロース企業の採用支援を経験した後、大手企業の採用支援にあたる。2023年より金融業界の損保領域を中心に担当。



生保・損保業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



生保・損保業界における未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での生保・損保業界への転職者

抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、生保・損保業界における未経験求人（定義は1ページと同様）

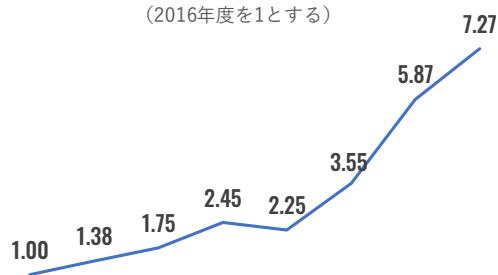
■環境・エネルギー（グリーン） ／サステナビリティ

GXの本格推進に向け、「攻め」の戦略に必要な人材の採用が活発
異業界出身者の採用事例も多数

転職市場の変化

脱炭素社会の実現に向け、エネルギー会社、プラント建設会社などでGX（グリーン・トランスフォーメーション）を推進する人材のニーズが高まっている。気候関連財務情報開示の質と量の充実に求めた2021年のコーポレートガバナンス・コード改訂を受け、各社はここ数年、規制や情報開示への対応に追われてきた。こうした「守り」のための人材確保や取り組みが一段落し、GX推進と事業・収益の拡大の両立を目指す「攻め」の戦略に必要な人材を求めている。

『リクルートエージェント』におけるGX求人数推移
(2016年度を1とする)



2016年度 2017年度 2018年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

変化を映す求人

各社が攻めの事業戦略策定を進める中で、「基礎技術を確認したが、製品化・量産化のノウハウがない」「大規模投資計画を立てたが、プロジェクトファイナンスの知識が不足している」といった自社に足りない知見が浮き彫りになっている。そこで外部の人材を獲得すべく、各種専門職ポジションの求人が多数出てきている。例えば、「GX事業推進」「水素・アンモニアなどの新規エネルギー事業開発」「リサイクル技術開発」「新型太陽電池の量産化技術開発」「新規リサイクルプラントの建設」など。採用ターゲットは、異業界出身者となることも少なくない。例えば、エネルギー会社による「洋上風力発電開発（ファイナンス担当）」という採用ポジションであれば、銀行でのプロジェクトファイナンス経験者が求められている。

変化の背景

こうした動きの背景に、国の施策がある。直近では経済産業省が中心となって策定した「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」をベースに、NEDO（国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構）で多様なプロジェクトが立ち上がり、各社が参画して事業開発に取り組んでいる。グローバルでもGX関連技術・製品の競争が激化する中、成長機会を逃すまいと各社でチャレンジが進む。

具体的な事例

異業界からの転職事例は多数生まれ、不動産デベロッパーで用地開発を担当していた30代の方は再生可能エネルギー事業開発会社に採用された。土地取得に際しての地権者や近隣住民との折衝経験が、自治体や地権者、地元の漁業協同組合などとの交渉が求められる再生可能エネルギー事業用地の取得に生かされると評価されたのだ。スキルを生かして大規模なプロジェクトを手がけられ、社会貢献にもつながることに魅力を感じたがゆえの転職だった。

このほか、商社で海外の火力発電所事業運営を行ってきた50代の方が、事業縮小を機にエネルギー会社に転職し、海外での再生可能エネルギー発電事業に取り組んでいるケースもある。従来型のエネルギー分野から再生可能エネルギー分野へと移る転職は今後も増えていくだろう。

企業に求められる対応

企業側の採用課題としては、「自社が必要とする人材の明確化」が挙げられる。転職市場に「経験者」がほとんどいないポジションの採用については、その役割を担える可能性があるのはどのような経験・スキルを持つ人なのかを見極めることが重要だ。必要なスキルを定義したら、それ以外の条件は取り払う柔軟な対応が求められる。実際、事業変革を担う人材の採用が進む企業は、年齢や転職歴などは考慮せず、真に必要なスキル・経験に絞り込んだ選考をしている。

羽田野 直美

製造業のエンジニアを中心としたキャリアアドバイザーを経験後、2010年からは「環境・エネルギー・素材業界」を中心に、リーダーからディレクタークラス、また高度専門職のキャリアコンサルタントに就任。



中村 圭吾

法人営業として約10年にわたり、大手製造業の大規模採用プロジェクトを中心に従事。その後インフラ、エネルギー、重工業領域の技術系・事業開発系上位ポジションを中心に、企業の採用支援・個人のキャリアコンサルティングに従事。



消費財・総合商社

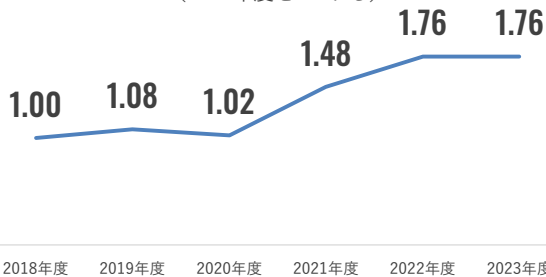
消費財はITエンジニア、物流系人材の採用を強化
商社は脱炭素推進人材にニーズ

(消費財)

転職市場の変化①

消費財メーカーでは、社内SE、Webエンジニア、Webマーケターなどの採用が活発だ。主な背景としては販売チャネルの拡大を目指し、各社が商品ブランド単位でのECサイト構築・運営やサブスクリプション事業などを進めていることが挙げられる。部門ごとに作られてきたシステムの連携・統合のほか、海外展開する事業内での基幹システムとの連携にも課題が残る。小売・メーカー向けシステム開発の経験者が求められるが、求人への充足は難しく、広くITエンジニアにターゲットを拡大している。

消費財業界のITエンジニア職への転職者数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での、消費財業界のSE、インターネット専門職への転職者

IT・Web業界から事業会社への転職を希望する方からは「発注者側に移って裁量権・意思決定権を持ちたいから」という理由が挙がること多いが、中でも消費財業界を選ぶ方からは「知名度やブランド力が高い商品に因り、世の中に与えるインパクトや貢献を感じたい」という声をよく聞く。

転職市場の変化②

このほか、コストカットや品質向上のため、サプライチェーンの見直しにも課題を抱える。倉庫会社や運送会社の活用を含め、生産拠点から販売店に至るまでの流通網の最適化に向けた戦略策定を担える人材として、「サプライチェーンマネジメント」「流通・物流推進」といったポジションの採用も強化している。採用ターゲットは、物流コンサル企業やECサイト運営企業の物流部門の出身者だ。

(総合商社)

転職市場の変化

総合商社では、「脱炭素」「サステナビリティ」をテーマとする事業を強化している。このため、脱炭素関連における国や企業のニーズをくみ取った上でノウハウやリソースを持つ企業と協業したり、脱炭素ビジネスに取り組むスタートアップへの投資・事業支援も手がけたりする「カーボンマネジメント事業のコンサルタント」という求人が出ている。主にエネルギー業界やコンサルティング業界出身者の採用を進めている。

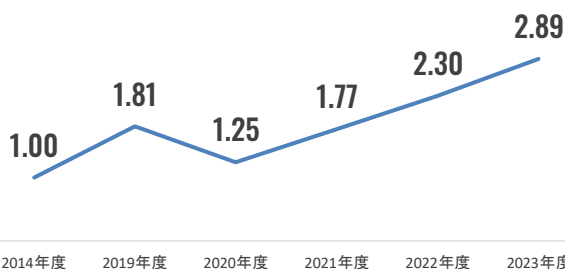
また、案件の増加・多様化に伴い、経理・財務、M&Aなどの投資戦略、契約法務などのニーズも高まっている。監査法人やコンサルティングファームで経験を積んだ方がいずれ経営者になることを目指し、経営を学ぶために商社に転職を果たした事例もある。

成瀬 友貴

銀行で融資営業を経験後、2018年、リクルートキャリア（現リクルート）に入社。リクルーティングアドバイザーとして建設不動産業界の採用支援に従事した後、現在は消費財メーカーや総合商社などの大手企業を担当。営業職からSE、専門職まで多様な職種への採用支援に携わる。

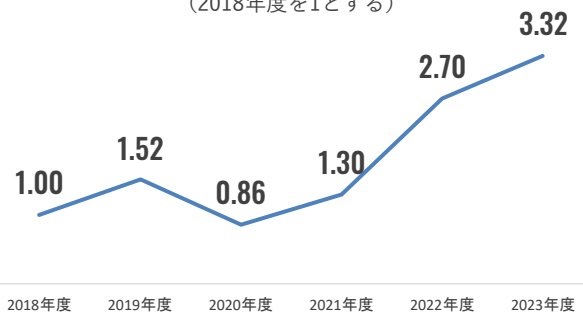


消費財・総合商社業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での消費財・総合商社業界への転職者

消費財・総合商社業界における未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、消費財・総合商社業界における未経験求人（定義は1ページと同様）

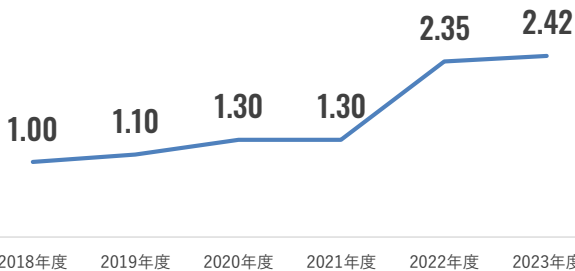
■小売

ECサイトとリアル店舗、両方の顧客体験向上を目指しIT人材の採用を強化 サプライチェーンの合理化、海外展開の加速を担う人材のニーズも

転職市場の変化①

小売業界では採用意欲が非常に高い状況が続き、とりわけ充足に至っていないのがIT人材だ。新型コロナウイルス感染症の流行を機に拡充が進んだECサイトだが、引き続き利便性や顧客体験の向上を図っている。「欲しい商品がどの店舗にあるか検索」「スマートフォンで注文して店舗で受け取り」など、オンラインでのサービスを機にオフラインの店舗へ顧客を誘導する「O2O (Online to Offline)」施策も展開している。来店時には、目当ての商品がどこにあるか検索できるなど、リアル店舗での顧客体験向上につながるアプリ開発にも取り組んでいる。

小売業界のITエンジニア職への転職者数推移
(2018年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での、小売業界のSE、インターネット専門職への転職者

変化を映す求人

こうした背景から、ECサイトやアプリの開発・運用、基幹システムの更新・運用保守など、多様なポジションで求人を出している。主にシステムの構想や開発計画・設計といった上流工程を担えるプロジェクトマネージャークラスや、ITコンサルタント経験者を求めている。

具体的な事例

最近の事例として、サイト運営企業でアプリ開発を手がけていたITエンジニアが大手小売企業に転職したケースがある。グローバル展開を進める企業ならではのスケールの大きさ、スピード感などに魅力を感じての選択

だった。このケース以外にも、IT・コンサル業界から小売業界へ転職する方々からは、面白み・やりがいについて「自分が仕掛けたことがダイレクトに消費者に伝わり、その反応が目に見える。売上にも直結する」という声が聞かれる。

企業に求められる対応

日本全体でIT人材の獲得は苦戦が続いているが、そのような状況下でも求人への充足が相対的に進んでいる企業の特徴としては、「現場と連携し、採用可能性が高いターゲット像を擦り合わせて定義できている」ことが挙げられる。専門性が高い職種の採用ほど、人事と現場の協働が重要となる。ある企業ではエンジニア部門のトップが採用に関わり、自ら全ての書類選考を行っている。応募者がどのポジションに適しているか判断して各部署に配置するため、ミスマッチが起こらず内定に至りやすいという。

転職市場の変化②

業界では円安の環境下でも利益を増やすためにサプライチェーンの合理化が課題となっており、「通関士」へのニーズも高まっている。通関におけるコスト削減やリードタイム短縮などの役割が期待されている。

人口減少に伴い、国内マーケットが縮小していく中、海外展開が加速している。こうした背景から海外の土地オーナーや不動産会社との人脈や交渉スキル、マネジメント力を備えた人材へのニーズが高まっており、商社出身者やサプライチェーンマネジメントの領域に強いコンサルティング企業出身者が採用ターゲットとなっている。

渡邊 高志

新卒でメガバンク入社。リクルートキャリア（現リクルート）へ転職後、福岡の成長企業、大手半導体メーカーのRPOリクルーターを担当。現在はBtoC事業を営んでいる大手企業の採用支援に従事。



小売業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での小売業界への転職者

■ 外食

出店強化に伴い「店長職」、業務効率化を実現する「社内SE」、新業態開発を担う「M&A担当」を積極採用。海外展開の動きも

転職市場の変化

外食業界の人材採用におけるキーワードは大きく三つ。「出店強化」「業務効率化」「新業態開発」だ。

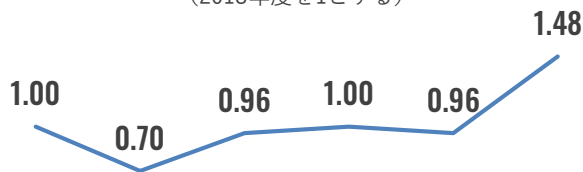
新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いてから各社とも出店を強化しており、店舗運営マネジメントを担う「店長職」の求人が増えている。ただ、即戦力人材の採用ハードルは高く、未経験者やミドル・シニア層などにも採用ターゲットを広げている。

効率化の観点では、「社内SE」のニーズが高い。基幹システムのリプレイスによる労務管理の効率化をはじめ、マーケティング強化を目的としたPOSシステムの刷新、配膳ロボットや配膳レーンなどの導入にあたって自社に合わせた仕様の企画も担う。店舗運営スタッフに未経験者を多く採用していることから、店内サービスの品質を一定に保つ設備を整えるためだ。

具体的な事例

外食業界に精通したSEの獲得は困難であるため、異業界のSEも採用ターゲットだ。証券会社の社内SEとして事業企画にも携わった経験を持つ方が、「プライベートで趣味としている食の分野なら情熱を持って働ける。将来は飲食店経営も視野に入れている」と大手外食チェーンに転職した事例もある。

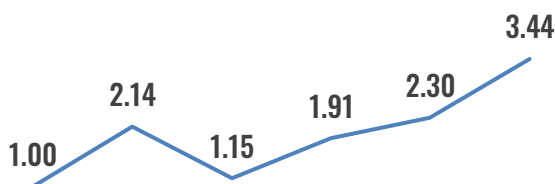
外食業界のITエンジニア職への転職者数推移
(2018年度を1とする)



2018年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

抽出対象：『リクルートエージェント』での、外食業界のSE、インターネット専門職への転職者

外食業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



2014年度 2015年度 2016年度 2017年度 2018年度 2023年度

抽出対象：『リクルートエージェント』での外食業界への転職者

大手外食チェーンは、売上拡大の手段として「業態開発」にも注力。自社内での新業態の開発にとどまらず、M&Aで異業態を含めた他社を自社グループに取り込む企業もある。例えば、数年前には焼肉店チェーンがステーキ・ハンバーグ店チェーンを買収するなど、親和性がある業態の買収で仕入れ面での費用対効果の最大化を狙っている。他社買収のケースでは「M&A担当」のニーズがあり、特にM&A後の統合プロセスで事業効果の最大化を目指すPMI（ポスト・マージャー・インテグレーション）の経験者を求めることが多い。

今後の動き

飲食業界はインバウンド需要を含め一定の売上は見込めるものの、円安の進行も踏まえると国内事業だけでの成長には限界があると考えられている。そこで海外展開を強化する企業もある。寿司などの和食を中心とした東南アジアへの出店のほか、アメリカで和牛のマーケットの拡大を図る動きも見られる。海外戦略においても、店長候補やM&A担当のニーズが高まるだろう。

岡崎 貴絵

新卒で大手食品商社に入社。その後リクルートに入社し、一貫して法人営業に従事。現在は、主に外食業界などを中心に担当。店舗職から本部スタッフ・専門職まで幅広く採用支援を行う。



中田 真奈美

新卒で不動産関連会社に入社。その後リクルートキャリア（現リクルート）に入社し、中四国・北陸にて製造業からサービス業まで幅広く担当。現在は外食、化粧品などBtoC領域の大手企業の採用支援に従事。



宮田 拓実

新卒で不動産の営業会社に入社。その後リクルートに入社し、一貫してリクルーティングアドバイザーとして法人営業に従事。携帯電話、自動車などの販売・サービス領域から人材・広告業界など幅広く担当。



医療・医薬・バイオ

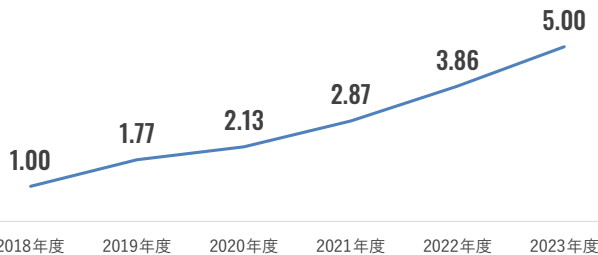
ミドル層の転職が活発

バイオベンチャーの管理職、業務改善職で生きる知見とマネジメント力

転職市場の変化

40代～50代のミドル層の転職が増えている。転職先のポジションは、バイオベンチャーの管理職、異業界からヘルスケア領域に参入した企業の薬事申請部門、メディカル事業の業務改善職などだ。

ミドル層の医療・医薬・バイオ業界への転職者数推移
(2018年度を1とする)



2018年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

抽出対象：『リクルートエージェント』での、45～59歳の医療・医薬・バイオ業界への転職者

変化を映す求人

バイオベンチャーなどから出ている求人は、「CSO (Chief Science Officer)」「研究開発部長」「研究マネジャー」など。大学などとの共同研究も多いため、全体を俯瞰してプロジェクトをリードできる、マネジメントスキルや経営の視点を持つ人が採用されている。政府は新薬開発を担うメディカル系スタートアップ企業に資金を投入しており、給与水準が高い大手企業出身者の希望にかなう年収でオファーできるようになっている。

異業界からヘルスケア事業に参入する企業では、治験の手法やデータの客観性を担保する職務の「(開発)薬事マネジャー」や、量産する製品の基準管理を担う「CMC (Chemistry, Manufacturing and Control) 薬事マネジャー」などを求めている。CMO (医薬品製造受託機関) やCDMO (医薬品開発製造受託機関) としての事業を手がけるにあたり、薬事申請のノウハウを必要としているためだ。品質の担保に加え、中央省庁などとの折衝も担うため、社内外での協働の経験が豊富なミドル層が採用ターゲットとなっている。

もともと医薬品の研究開発職だった方々が、医学・科学の高度な専門知識を基に、医師などに医薬品の情報提供を支援する「MSL (メディカル・サイエンス・リエゾン)」や、臨床研究/非臨床研究を支援する「MA (メディカルアフェアーズ)」といったメディカル職を経て、「業務改善」ポジションに転換するケースも増えている。物価高による材料費の高騰などを背景に生産性向上の必要性が高まる中、製品生産業務の改善を担う「オペレーショナル・エクセレンス」などのポジションで求人が出てきている。製品や業務に関する豊富な知見やプロジェクトマネジメント力を持つミドル・シニア層に期待が寄せられている。

具体的な事例

ミドル人材の転職理由はさまざま。早期退職制度の対象となったり、役職定年で給料や裁量権が減ったりして不満・不安を抱き、転職を検討するケースは多い。ただ、「苦しむ患者さんを救いたい」という初心に返り、大手企業でのノウハウを生かしたチャレンジで社会に貢献したいと考える人も多い。最近では、大手国内製薬メーカーの研究開発職の方 (50代) が、大学発バイオベンチャーの研究部長として転職した事例がある。以前は、大手企業で経験を積んだ人は同規模の大手企業への転職を希望するケースが多かったが、最近では研究へのこだわりからベンチャーに目を向ける人も増えてきた。

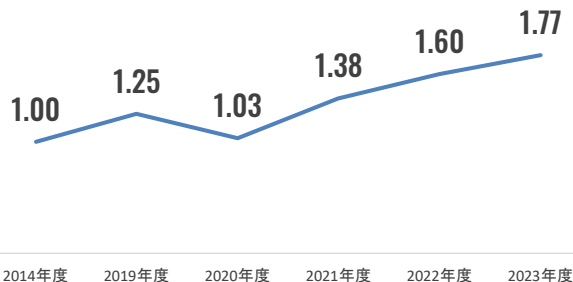
業務改善のポジションへ移る人は、一部でも研究フェーズに携われること、業務改善を通じて患者や社会に貢献できることに価値を感じている。加えて、経営に近い立ち位置で業務改善スキルを身に付け、キャリアの幅を広げたいという意向もあるようだ。

増間 大樹

製薬業界を中心とした営業職・専門職 (R&D、品質、メディカル等) のサーチコンサルタントとして従事した後、キャリアアドバイザー部門のグループマネジャーを務める。その後、製薬領域の高年収求職者のサポート専門組織を立ち上げ、事業開発に現在取り組んでいる。



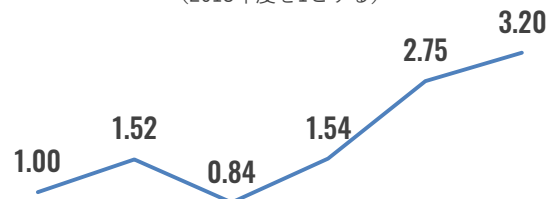
医療・医薬・バイオ業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



2014年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

抽出対象：『リクルートエージェント』での医療・医薬・バイオ業界への転職者

医療・医薬・バイオ業界における未経験求人数推移
(2018年度を1とする)



2018年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

抽出対象：『リクルートエージェント』の求人のうち、医療・医薬・バイオ業界における未経験求人 (定義は1ページと同様)

■化学

新規事業の強化に伴い、半導体・医薬品業界の経験者のニーズが増加 半導体メーカーの50代エンジニアの新規事業開発ポジションでの採用も

転職市場の変化

化学業界では、新規事業に取り組む動きが活発化している。中国の景気後退をはじめとする世界情勢の影響から石油化学製品の需要が低迷しているため、**新たな収益の柱を確立しようと、半導体・医薬品向けの製品開発・製造に注力している**。ただ、化学メーカーには知見がないため、**半導体・医薬品メーカー経験者をターゲットにした採用に取り組んでいる**。

変化を映す求人

特に最近の傾向として顕著なのが、「新規事業開発」や「マーケティング」の求人を巡る動きだ。こうした求人で、半導体業界のプロセス開発・素材開発経験者のほか、半導体や医薬品業界のマーケティング・新規事業企画などの経験者の採用が活発となっている。かつての化学業界では見られなかったような、異業界出身の50代の方が内定に至る事例もある。

具体的な事例

具体的な事例としては、半導体メーカーや半導体製造装置メーカーでプロセスエンジニアやマーケティングの経験がある50代の方が、大手化学メーカーの新規事業推進マネジャーのポジションで採用された。このほか、自動車メーカー出身の40代のエンジニアが、別の化学メーカーの面接に進んだ事例もある。今は異業界にいても、「もともと化学の専攻だった」という方が、化学の知識と完成品メーカーでの経験を生かせることに期待を抱いて応募するケースもある。

新規事業に魅力を感じる人にはチャンスと言えるだろう。例えば、半導体業界での新規事業経験がない40代～50代の方の場合、同じ半導体業界で新規事業開発のポジションへの転職を目指すことは難しい。しかし、化学業

界では、半導体などの異業界の知見を持つ人が歓迎される。**新規事業開発という新たな職種にチャレンジしたい**という思いがある場合、これまでとは立ち位置が異なるサプライヤー側の化学業界では「意外とできることがあ

企業に求められる対応

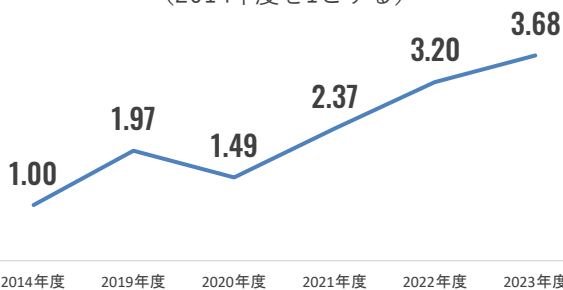
採用企業側では、新規事業開発の求人を出すにあたり、人材要件の定義に頭を悩ませている。一口に新規事業といっても、「0から1を生み出す」「1を10へ拡大する」「スタートアップと協業する」など、フェーズや手法により必要な人材像は異なる。自社で活躍できるのはどのような人材なのか、定義があいまいな状態で求人を出しても、求職者には響かない。「何を目標とするのか」「何を任せたいのか」「どのような知見・スキルを持つ人を求めているのか」を明確化してこそ、**求職者の応募意欲を喚起できる**。面接の途中辞退や内定辞退の防止にもつながるだろう。

足立 絵美

大学では化学を専攻し、リチウムイオン蓄電池を研究。リクルートキャリア（現リクルート）入社後は、大手製造業（化学・自動車・技術者派遣）を中心に法人営業を担当した後、化学のハイキャリアのエンジニアを中心に転職活動を支援。



化学業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での化学業界への転職者

■人材

派遣領域で「無期雇用派遣」のニーズが増加。紹介領域では営業職に求める人材像が変化

(人材派遣領域)

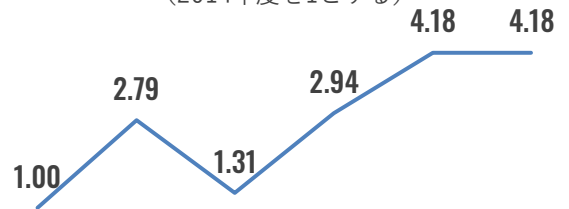
派遣会社と期間を定めず雇用契約を結び、派遣先で就業する「無期雇用派遣」の事務スタッフの求人件数が伸びている。業務内容はデータ入力などPC業務から経理事務まで多岐にわたるが、派遣会社で事務スキルを学ぶ講習もあり、未経験での就業も多い。飲食業界やアパレル業界の正社員からの転職が多く、あるアパレル店舗スタッフの女性は結婚を機に、土日が休みかつ残業のない仕事を探して派遣事務に転職した。柔軟な働き方を求めて無期雇用派遣を選ぶ方は多い。

技術者派遣も活況で、近年では40代～50代のミドル層の転職が増えている。役職定年や定年による給与減を見据え、50歳以降も給与が一定水準をキープできる傾向にある技術者派遣を志向するケースが多い。「技術を突き詰め続けたい」という思いのエンジニアにもマッチしている。こうした傾向は特にIT領域で顕著だ。事業会社ではゼロからDXを推進するプロジェクトもいまだに多い。社内SEだけでは知見が足りずプロジェクトを丸ごと技術者派遣企業に委託することも多く、プロジェクトマネージャークラスの人材ニーズは高い。結果、ミドル層の活躍の場が広がっている。

(人材紹介領域)

人手不足を背景に人材紹介領域は活況で、特に営業の採用ニーズは継続している。だが、顧客（求人を出す企業）は新型コロナウイルス感染症の流行以降、コスト意識が高まっている。募集職種に応じて採用手法を使い分ける企業も増えてきた。人材紹介企業にはより高度な提案が求められている中、これまでは未経験者も広く採用してきたが、人材業界での営業経験があるか、異業界での法人営業の経験がある方を主な採用ターゲットにする動きがある。

人材業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での人材業界への転職者

大淵 将彰

2019年、リクルートに中途入社。九州エリアでの人材紹介領域の法人営業、大量採用企業向けのコンサルティングサービスプランナーを経て、エンタープライズ営業部のマネジャーとして従事。



■教育

幅広いテーマ・年齢層向けのブランド展開企業、Webディレクター、営業の採用を強化

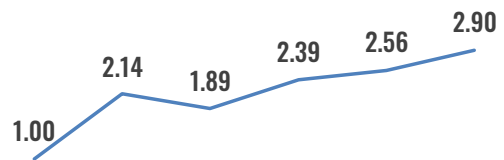
教育業界ではWebサイトの分析・改善や、Webマーケティング全般を担うWebディレクターのニーズが高まっている。Web人材強化の目的は、少子化が進む中で顧客をつなぎ留めるため。幼児向け教室で獲得した生徒とWeb上で接点を持ち続け、受験勉強、さらには社会人になってからのリスキングまで、ライフステージに合わせて教育コンテンツを利用し続けてもらうことを目指す。

SNSのアプリ開発企業から教育関連企業にWebディレクターとして入社された30代の方は、新規事業を次々と立ち上げる教育業界の動きに魅力を感じたという。子育て中のためワークライフバランスの改善にもこだわっており、子どもを相手にする業界だけに子育て支援が充実していることも決め手の一つだった。

昨今、教育業界は学習塾に限らず、英語教室やプログラミング教室など多様なテーマ、幅広い年齢層向けのブランドを展開する。自動車ディーラーや美容室などのスペースを「間借り」し、子ども向けの教育動画

コンテンツを提供するなど集客が見込める企業との協業に取り組む動きもある。こうした動向から「ソリューション営業」のニーズが高まっており、無形商材を扱い、課題解決型の営業を経験してきた人が採用ターゲットとなっている。

教育業界への転職者数の推移
(2014年度を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での教育業界への転職者

吉村 葵葉

新卒でリクルートに入社し、一貫して人材紹介事業の法人営業を担う。近畿エリアで中小から大手企業の法人営業を広く担当した後、東京にて大手コンシューマーサービス企業の採用支援に携わる。

