

2024年度 転職市場の動向

2025
3

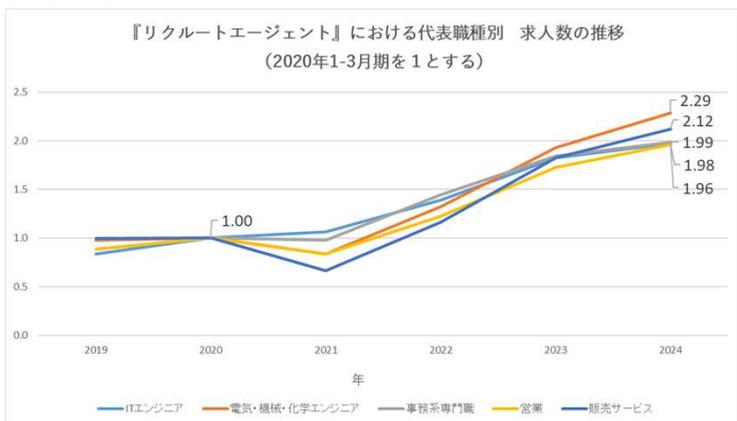
『リクルートエージェント』の転職データと各業界に精通したコンサルタントの知見を基に、主要業界の動向をレポートしています。各業界の採用動向に精通したスタッフより、詳細についてお伝えすることも可能です。下記までご連絡ください。発行：2025年3月10日
お問い合わせ先：株式会社リクルート <https://www.recruit.co.jp/support/form/>

求人数はコロナ禍前の約2倍。「AI」関連求人が多様な職種へ広がる。企業の課題は、「採用ターゲット」「報酬」の再定義

求人市場は引き続き活況。業界の垣根はますます低く

求人市場は引き続き活況。求人数はコロナ禍前の約2倍の水準に達している。DX（デジタルトランスフォーメーション）の取り組みを背景にニーズが高いIT人材に加え、電気・機械・化学系エンジニアの求人も増加。

新規事業開発への注力に伴う「経営企画」「事業企画」「デジタルマーケティング」のニーズがあるほか、SaaS企業などでは営業職を増強する動きも見られる。インバウンド拡大に対応する販売・サービス職も人手不足が続く。



事業変革が活発化し、業界の垣根はなくなりつつある。例えば複合機の開発から宇宙防衛業へ移るなど、求職者にとっては想像もつかなかったような異業種転職の事例も出ている。

エンジニア以外の職種の求人にも「AI」のワード

このところ「AI」「生成AI」のワードを含む求人も目立ってきた。少し前のAI関連求人は、エンジニアが中心だったが、「活用」のフェーズに進む中、さまざまな業種・職種の求人にも「AI」のワードが見られるようになっている。

スタートアップでは、生成AIを活用したビジネス開発を加速させ、Web・インターネット業界では自社サービスに生成AI機能を搭載。AIエンジニアやデータサイエンティストだけでなく、顧客へのAI活用ソリューションの提供の促進に向け、「企画」「セールス」「DXコンサルタント」などを採用している。AIを活用しているのは

ネット系企業だけではない。ある保険会社では、保険商品開発部門でAI開発・運営を担う人材を募集した。

生成AIに続き、「AIエージェント」の拡大も進んでいく中、AI活用の企画、顧客向けのAI活用提案ができる人材のニーズは今後も高まるだろう。経験者がまだ少ない今、積極的に学ぶことでAI分野でのキャリアを積むチャンスを得られる可能性がある。

企業は労働市場の賃金相場をつかむことが重要

人材争奪戦が過熱する現在、採用目標達成のカギとなるのは「ターゲットの再定義」。人材獲得ができていない企業は、採用対象を業界・職種未経験者、ミドル・シニア層にも広げている傾向が見られる。加えて「賃金」の見直しも重要だ。労働市場での賃金相場の変動をモニタリングし、相場に合わせた賃金設定を検討したい。また、働く個人から見て満足感・納得感がある「評価・報酬制度」を整備することで、求める人材に選ばれる可能性が高まる。

個人は社外とのつながりがキャリアの可能性を広げる

冒頭で述べたように、思いも寄らなかった分野や企業への転職を実現している事例は多い。

異業種でも過去に積んだ経験が評価されたり、企業が新たな分野で必要としている人材要件に合致したりすれば年齢に関わらず採用されるケースが多く見られた。例えば以下のような事例がある。

- ・ 電気機器メーカーで品質保証・監査を手がけていた方（40代）が化学メーカーの環境安全職へ
- ・ 飲食店店長経験があり、直近10年は介護施設のマネジメント職に就いていた方（50代後半）が飲食店店長へ
- ・ 技術士の資格を持つ土木系技術者（70代）が建設会社へ

上記のような、自身のキャリアを活かした転職を実現するためには、経験の棚卸しなどの「内観」と、想定外の領域でチャンスを探る「外延」を意識するとよい。例えば、キャリアアドバイザーのサポートを活用して転職先の選択肢を知る、副業などで他社とつながるといった行動がキャリアの可能性を広げるだろう。



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

「2025年の崖」に直面。ミドル・シニア層を採用ターゲットとする企業が増加。若手層の採用には「ジョブ型雇用」導入の兆し。業務知見を持つ未経験者の採用も継続

業界動向

IT業界は、経済産業省の「DXレポート」で示された「2025年の崖」に直面している。その課題の一つに挙げられるのが、IT人材不足の深刻化だ。高齢化も進み、2030年には「IT人材の約3割が50代以上」という時代を迎える。

事業会社でも、これまでITベンダーに外注していた企業が内製化を進める動きが活発化し、IT人材の採用を強化している。採用競合が増加したことによりIT各社は選考辞退・内定辞退に悩まされている。

採用動向：経験者

IT業界では、採用ターゲットをミドル・シニア層へシフトする動きが見られる。そもそも50代の採用事例は2010年代後半頃から出始めて以降、増加傾向にある。組織を急拡大しているIT企業では、定年を70歳に引き上げたケースもある。若手採用だけでは充足できず、採用対象を広げているケースもあるが、それ以外にミドル・シニア層を求める背景は大きく二つある。

一つは複雑化したシステムを取り扱えるエンジニアのニーズだ。日本のシステム開発は、企業に合わせてカスタマイズを行い、追加開発を進めるスタイル。こうして複雑化したシステムを刷新する際にはCOBOLなどの旧言語や旧環境の知見を持つエンジニアが必要となる。

もう一つは、マネジメント人材の不足。数年前に若手を大量採用した企業では、育成やマネジメントが追い付かない状況。そこでリーダー層以上の採用を強化しており、対象がミドル・シニア層にまで広がっている。

一方、若手エンジニアの採用難易度は引き続き高い。採用しても定着できず流出してしまうためだ。そこで

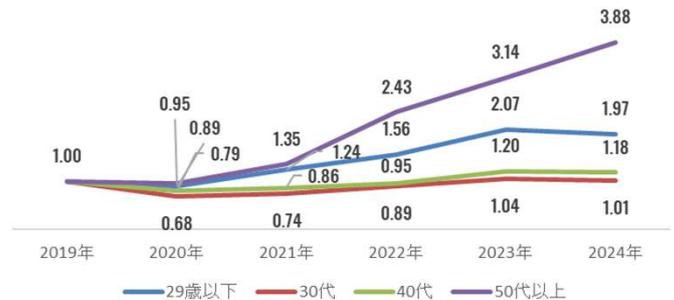
王子 琴巴

新卒で国家公務員として中央省庁にて勤務後、リクルートに中途入社。リクルーティングアドバイザーとして、入社後一貫してIT領域を担当。直近は独立系Sier・ユーザー系Sierなど、大手企業の採用支援に従事。



個々人が希望するキャリアの提示ができるよう、「ジョブ型雇用」へ転換する動きも出てきた。「ジョブ」を明確に定義できている企業はまだ少ないが、今後、各ポジションの採用基準の明確化が進むかもしれない。

IT・通信業界のITエンジニアへの転職者数の推移 (2019年を1とする)



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

採用動向：未経験者

IT業界未経験者の採用は、2年ほど前に比べると落ち着いている。しかし、ITコンサルティングファームでは、特定の業界知見がある人をコンサルタントやアナリストとして採用し育成する動きが続いている。例えば、保険業界向けのシステムを手がける企業が保険会社の企画職経験者を迎え入れるようなケースだ。官公庁向けの営業を強化するため、官公庁出身者を対象とする求人もある。実際、金融庁で経験を積んだ方が、50代・IT業界未経験ながら、銀行領域の強化を図る企業で採用された事例がある。

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。

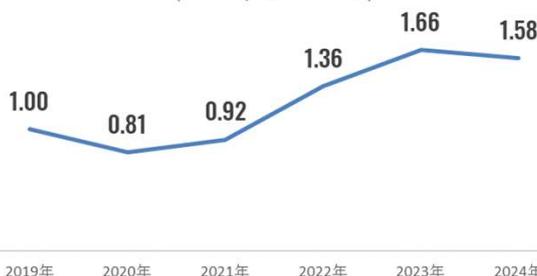


吉川 智之

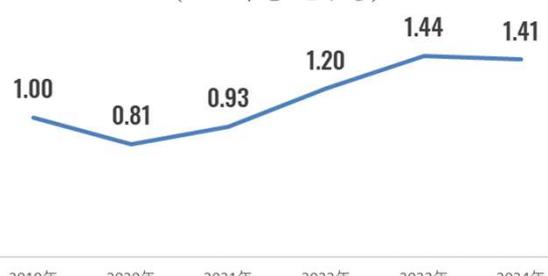
新卒で損害保険会社にて勤務後、リクルートに中途入社。リクルーティングアドバイザーとして、入社後一貫してIT領域を担当。直近は大手外資ITベンダーの採用支援に従事。



IT・通信業界における求人数推移 (2019年を1とする)



IT・通信業界への転職者数の推移 (2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』でのIT・通信業界の求人

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

■Web・インターネット

サービスへの生成AI機能搭載、蓄積したデータの利活用が活発化。
AI関連ポジションは未経験からの転職チャンスが拡大

業界動向

インターネット系企業では自社サービスに生成AI機能を搭載したり、自社が持つ生成AIの知見を活かしてコンサルティングサービスを提供したりする動きが活発だ。また、大手事業会社では、蓄積した大規模データの利活用に本腰を入れている企業も多い。

また、DX事業の本格化に伴い子会社を立ち上げる大手企業や、エンタープライズ企業への導入を狙うSaaS企業などではセールス体制を拡充している。

採用動向：AIエンジニア・セールス、データ人材

生成AI関連サービスを手がける子会社の立ち上げ段階、あるいはプロダクトマーケットフィットが見えた段階の企業では、短期間でのグロースを目指し、セールス人材を採用。AIサービスを扱った経験を持つセールス人材はまだまだ少ないため、未経験者も対象にポテンシャルを重視した採用を行っている。エンジニアの求人でも、AIエンジニア経験者に限定しておらず、例えば「サーバーサイドの開発経験が〇年以上あり、AIについては知識があれば可」など、広く門戸を開放している。

これから数年がたつとAI経験者が増え、採用基準のハードルは上がるだろう。未経験からAI領域でキャリアを積むなら、今はチャンスと言える。

SaaS企業では、大手企業への導入促進にあたり、エンタープライズ向け営業経験者の求人が増加。大手企業の複雑な組織構造や課題に対し、経営層やキーパーソンにアプローチして深耕できる人材のニーズが強い。特に大手SIerでの営業経験者に期待が寄せられている。数年前と比較し、提示年収額も引き上げられた。

データの利活用を強化する大手事業会社では、「デー

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1,700人以上の転職を支援。



サイエンティスト」「データアナリスト」「データストラテジスト」「データエンジニア」などを採用。こうしたデータ関連の専門人材は、これまで管理部門などに所属して組織横断で活動してきたが、最近では事業部門単位で迎えるケースも増えている。

採用動向：CxOクラス

スタートアップでは、CxOなど経営層のニーズも高い。スタートアップでの「0→1」の事業開発経験者や、自社事業ドメインと親和性が高い事業の経験者が求められる。最もニーズが高い「CTO（最高技術責任者）」であれば、事業ドメイン問わず採用となる可能性も高い。事業や組織の成長フェーズによっては「VPoE（技術部門のマネジメント責任者）」を必要としているケースもある。エンジニアの教育体制の強化やカルチャー醸成などを任せられる人材が求められているのだ。

Web・インターネット業界で働く魅力

インターネット業界は進化の激しさやスピードにおいて一、二を争うと言っても過言ではない。それだけに「景色の変化」を楽しめて、キャリアを縦にも横にも展開できる。営業からスタートして企画やマーケティングへ移るキャリアもかかないやすい。PdM（プロダクトマネージャー）、PMM（プロダクトマーケティングマネージャー）、カスタマーサクセスのように、新しい職種も続々と生まれている業界であり、先々のキャリアの可能性を広げやすいだろう。

新たなチャレンジを続けている業界であるため、熱量や成長意欲が買われてチャンスをつかめる可能性もある。より早く成長して市場価値を高めたい人にマッチしている。

稲垣 秀紀

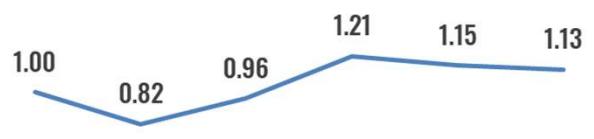
リクルートに入社以降、リクルーティングアドバイザーとして約7年、Web・インターネット業界の大手法人担当として約3年経験。SaaS企業を中心にEC・Web広告代理・メディア・ゲーム業界等幅広く経験。



Web・インターネット業界における求人数推移
(2019年を1とする)



Web・インターネット業界への転職者数の推移
(2019年を1とする)



2019年 2020年 2021年 2022年 2023年 2024年

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の求人

2019年 2020年 2021年 2022年 2023年 2024年

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

■スタートアップ

生成AIを活用したビジネス開発が活発。コンパウンド戦略強化の動きも。
事業開発・マーケティング・DXコンサルタント・CPOのニーズが高まる

業界動向

各領域で生成AIを活用したプロダクト・サービス開発やDX支援が活発。独自色を出すため、業種・業務に特化したビジネス探索が続く。一方、すでにプロダクトを持つ企業では複数ビジネスを相互連携させながら展開する「コンパウンド戦略」を強化。既存プロダクトから得たデータを活用し、新たなサービスへつなげている。

人手不足が深刻な建設・物流をはじめ、エッセンシャルワーカーの業務改善につながるBtoB向けビジネスにおいては、黒字化を果たしている企業も多く、コンパウンド戦略を描きやすい。一方、BtoC向けでは観光業を強みとする企業が資金調達に成功している。

採用動向

「事業開発」「マーケティング」のほか、クライアントの課題に対して生成AIを活用したソリューションを提供する「DXコンサルタント」の求人が出ている。既存プロダクトのブラッシュアップを担う「CPO（最高製品責任者）」のニーズも高い。

少し前までは「生成AI関連求人」というだけで応募者を獲得できたが、人材争奪戦が激化する中、事業の強みを解像度高く訴求する必要性が高まっている。CPOの年収相場は以前と比較して数百万円アップした。

転職事例では「現状への物足りなさ」が転職動機となっているケースが見られる。あるスタートアップのCPO（40代後半）は、既存プロダクトのチューニングやカスタマイズが中心となっている状況からの脱却を望み、転職活動。HRテック企業に、生成AIを活用した新規プロダクト開発を担うCPOポジションで採用された。同様に、

既存プロダクトでの利益拡大よりも、世の中に新たな価値を創出する事業に携わることを目指し、フードテック企業からモビリティサービス企業に転職した事例もある。

また、さまざまな業種の大手企業で経験を積んだ方（40代前半）が年収アップ転職を目指し、数百人規模のエネルギー系スタートアップにCIO（最高情報責任者）として年収150万円アップで迎えられた事例もある。

PdM（プロダクトマネジャー）の転職においては、大手企業勤務の方が、リモートワークから出社に回帰したことを理由に転職するケースが増えてきた。ある大手消費財メーカーのPdM（40代後半）はコロナ禍で地方に移住したが、出社に戻ったことを機にフルリモートワークが可能なヘルステック企業のPdMに転職した。

スタートアップで働く魅力

エッセンシャルワーカーの課題解決ビジネスに注力する企業が増えているが、**事業開発として幅広い経験や裁量を得られ、貢献を実感しやすい**といった魅力はあまり気付かれていない。それ以外にも、自分が興味を持てるテーマにビジネスとして向き合い続けられる領域と言える。

気谷 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。

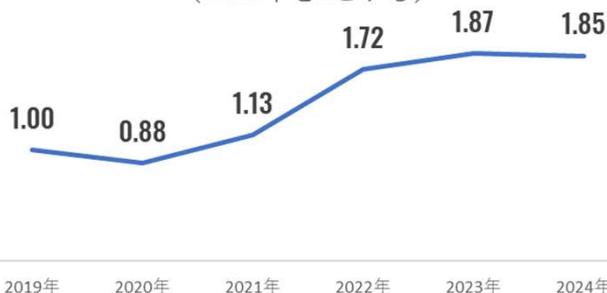


新堂 尊康

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。

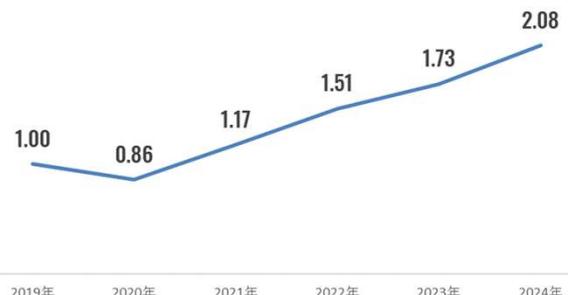


スタートアップにおける求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』でのスタートアップの求人

スタートアップへの転職者数の推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』でのスタートアップへの転職者

■半導体

生成AI向け半導体の生産拡大を支える半導体製造装置・材料メーカーが活況。装置開発など、異業界出身エンジニアが年収アップで採用される事例が続々

業界動向

生成AI活用の拡大に伴い、半導体生産が急増している。生成AI向け半導体で9割近いシェアを握る海外メーカーに向け、半導体製造装置や材料を提供する日本メーカーが勢いづいている。

また、熊本県や北海道では国内外の半導体メーカーの新工場が稼働。生産出荷開始を迎えているほか、熊本県では2025年、第2工場の着工が予定されている。

採用動向

半導体製造装置メーカーでは微細化に対応する装置の開発エンジニア、後工程の装置開発や材料開発エンジニアの採用意欲が高まっている。微細化対応装置の開発についてはソフトウェアがカギとなるため、異分野の装置開発経験者も選考対象となる。

既存社員を先端技術分野へ異動させ、元の部門の後任には育成前提で業界未経験者を採用する事例も増えている。例えば、総合電機メーカーの電気設計エンジニア（30代前半）が採用された事例がある。その方は自社の業績悪化を理由に転職を決意。半導体業界向け製品の取り扱い経験はなかったが、生成AI向けも含む半導体製造装置全般の設計職として迎えられた。他の製造業からも内定を得ていたが、「より技術を磨ける」「業界内シェアが高い」点に魅力を感じ、半導体業界を選択。年収アップも果たした。

なお、半導体製造装置メーカーが異業界出身者を受け入れているポジションとして、他には「計測」もある。

後工程の開発の求人では、「チップレット技術」「次世代パッケージ」などをキーワードとするものが増えている。後工程は、これまで前工程と比較して市場規模が小さかったが、前工程の進化が限界に達しつつある現在、後工程への投資意欲が上昇。後工程に強みを持つメーカーでは年間採用数を倍増させたり、募集時年収額を引

き上げたりするケースが見られる。

従来型の半導体パッケージメーカーで技術開発を担当していた方（40代後半）が、自社にない成長機会を求めて転職活動に臨んだ結果、次世代半導体向けチップレット研究開発を行う企業に年収アップで採用された。パッケージの構造や積層技術についての知見があり、量産まで行った経験が評価された。

新工場の立ち上げ・稼働に際しては、品質管理や設備管理など、工場運営に必要なポジションの求人が出てきている。自動車メーカーでの品質管理経験者が評価されるなど、異業界出身者にも門戸が開かれている。

半導体業界で働く魅力

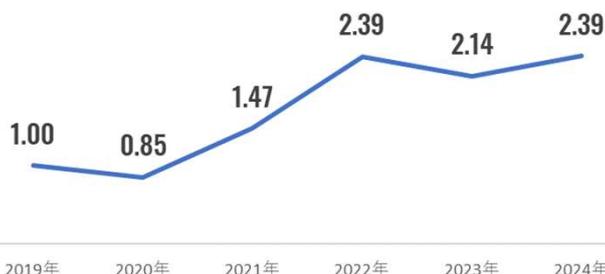
半導体業界の魅力は「成長産業」「年収アップの可能性」「AIに携わる分野でのキャリア構築」などが挙げられる。グローバルな環境を志向する方にも向いているだろう。業界の構造が複雑であるため、どの領域・企業で自身の経験やスキルを活かせるかを見極めることが重要だ。

増永 聡

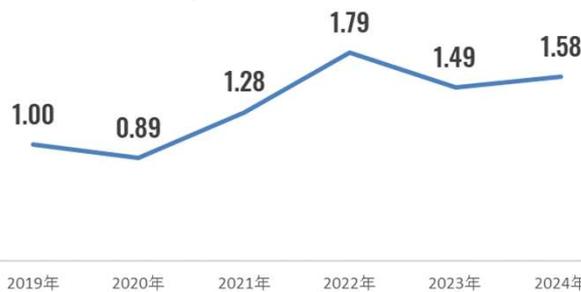
2011年に中途入社し、電子部品・半導体メーカーを長く担当。現在は同領域のハイキャリアエンジニアのスカウトチームリーダーとして、市場や業界動向を踏まえ、最先端エレクトロニクス領域の企業の採用支援、求職者の転職支援にあたる。



半導体業界における求人数推移
(2019年を1とする)



半導体業界への転職者数の推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での半導体業界の求人

抽出対象：『リクルートエージェント』での半導体業界への転職者

■環境・エネルギー（グリーン）／サステナビリティ

企業ニーズの増加・東京都の施策を背景に、再生可能エネルギー事業が再加速。
サービス企画やエンジニアなど、多様なポジションの採用が活発化

業界動向

FIT（固定価格買取制度）価格の下落によって一時期停滞した再生可能エネルギー（以下、再エネ）事業が、「脱炭素」への取り組み強化を背景に、再び加速している。

企業は事業活動におけるCO2排出量の開示を求められるようになり、再エネ購入ニーズが増加。事業会社とエネルギー会社による再エネ共同開発の動きも活発化している。また、東京都は2025年4月より、新築住宅等への太陽光発電設備の設置、断熱・省エネ性能の確保等を義務付ける制度をスタートし、事業者に費用を助成。こうした動きに伴い、多くの企業が新たな仕組みやサービスの開発に乗り出している。

「蓄電所」のビジネス展開も進んできた。再エネや蓄電池など分散している小規模エネルギーリソースを制御し、大きな発電所のように機能させる「バーチャルパワープラント（VPP）」の立ち上げが活発化している。

採用動向

電力の需要（消費）と供給（発電）のバランスを保つため、消費者が電力使用量を制御する「デマンドレスポンス（DR）」の仕組み構築に際し、「サービス企画」「マーケティング」などのニーズが出てきている。蓄電池や電気設備の制御が必要である一方、消費者向けのサブスクサービスの設計といった側面もあり、求める人材像は多様だ。エンジニア求人に関してはVPPやDRの経験

者はまだまだ少ないため、電力関連の知見は問わず、SaaSエンジニアやローコードツールを使ったスクラッチ開発などの経験者も採用ターゲットとなっている。

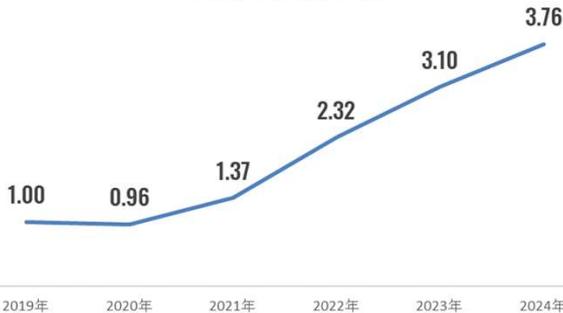
蓄電所立ち上げ関連では、「プロジェクトマネージャー」「用地仕入」「電気設備設計」「施工管理」「営業」「企画」などの求人が出ており、太陽光発電所での同様の経験が活かせる。技術職であれば異業界からの転職チャンスもあり、用地仕入は不動産会社からの転職事例がある。

プロジェクトが停滞・頓挫している企業から、先進企業に転職するケースも少なくない。プラント企業で電力のDRサービス開発を担っていた事業企画職の方（30代半ば）は、自社の取り組みがなかなか進展しないことにもどかしさを感じ、大手エネルギー会社に転職した。通信企業でVPPの実証実験中、「事業拡大の見込みがない」と限界を感じた技術企画職の方（30代前半）が、エネルギー会社に転職してコンシューマー向けサービスの開発に注力している事例もある。

環境・エネルギー業界で働く魅力

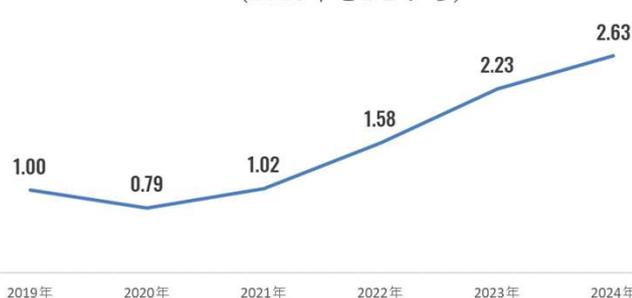
ビジネスが新たに立ち上がる段階であり、市場・制度・消費者がまだ定まらず、どの事業者が伸びるのかも予測できない。そうした環境下で事業開発を経験できるのは希少なチャンスと言える。自らの手でマーケットを創出し、社会課題を解決できる醍醐味を感じられるだろう。

環境・エネルギー業界における求人数の推移
(2019年を1とする)



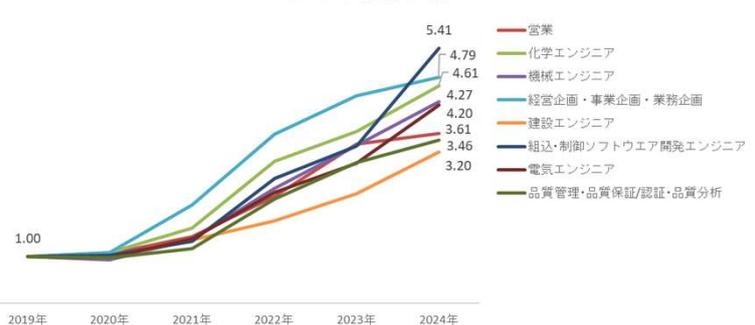
抽出対象：『リクルートエージェント』での環境・エネルギー関連求人

環境・エネルギー業界への転職者数の推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での環境・エネルギー業界への転職者

環境・エネルギー業界における求人数の推移（職種別）
(2019年を1とする)



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ティングに従事。



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。



■医療・医薬・バイオ

国内製薬企業の早期退職募集により40～50代の転職者が増加。
技術職は「地方の中堅企業」「バイオベンチャー」へ

業界動向

製薬業界では「構造改革」「選択と集中」を打ち出す国内企業が多数。国内市場が伸び悩む中、**事業の縮小・撤退を背景に早期退職募集が相次いでいる**。40～50代の早期退職者、あるいは早期退職を検討している方々が転職市場に出てきている状況だ。

採用動向：技術系職種

以前は、早期退職者は再就職に苦戦することが多かったが、近年はスムーズに運ぶケースも多い。

研究職や生産関連職の転職先の一つが「地方の中堅企業」だ。製薬企業での経験をそのまま活かすほか、研究職の方が原薬メーカーに転職し、製薬メーカー向けの技術営業を担っている事例がある。また、「有機合成」の経験は化学業界との親和性が高く、化学メーカーの研究、生産技術、品質管理などのポジションで迎えられている。

一方、「**バイオベンチャー**」を選択する人もいる。十分な人員がそろっておらず、育成体制も整っていないバイオベンチャーは、即戦力を求める傾向が強い。大手製薬出身者がピンポイントのニーズに合致しやすいのだ。一例として、細胞をはじめとしたバイオ領域の経験を持つプロセス開発技術者が採用された事例がある。

大手製薬メーカーは給与水準が高いため、ミドル層以上が転職するとなると年収の維持は難しい。実際、中堅企業やバイオベンチャーへの転職事例では、年収ダウンとなることもある。しかし、当人たちは年収やポジションアップ、あるいは企業規模などにそれほどこだわっていない場合が多い。それよりも、「**自身の知見・経験を業界や社会に役立てたい**」「**自身の力を求めてくれる企業で期待に応えたい**」という声が多く聞こえてくる。

中には、まったく異なる分野でセカンドキャリアをスタートさせる人もいる。ある50代の医薬品開発職の方は、製薬メーカーの選考が進む傍ら、「他業界のことも知りたい」という思いで製薬以外の企業にも応募。面接を通じてさらに興味を深め、「せっかく転職するなら新し

いことにチャレンジしたい」と、電話問い合わせの受付に転職を決めた。未経験者歓迎のポジションであり、人柄が評価され、採用に至った。

採用動向：MR（医薬情報担当者）

製薬企業の早期退職者の大半を占めるのがMRだ。MR経験を活かして地方企業や外資系企業のMRに転職するケースが多いが、類似業界として医療機器や介護関連の営業に転職する人もいる。「現在の居住地にとどまりたい」「実家の近くにUターンしたい」など、勤務エリアにこだわる人も多い。MRは全国転勤が付き物であるため、早期退職を機に生活の場を落ち着けたいと考え、未経験の業界・職種に転職するケースも少なくない。

医療・医薬・バイオ業界で働く魅力

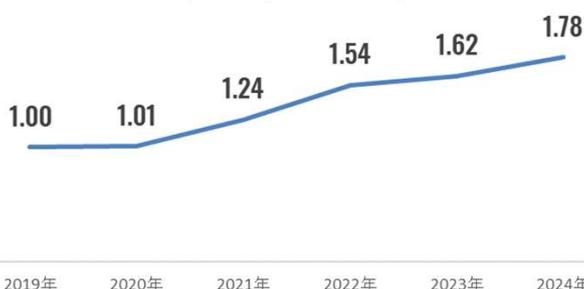
医療・医薬・バイオ業界で働く魅力は、やはり社会貢献を強く感じられるところだろう。そして、「**中途入社者が受け入れられやすい環境**」も、特徴の一つと言える。業界・仕事の特性上、ホスピタリティが高い人が多いこと、また、人材流動性が高い業界であり中途入社者の受け入れに慣れていることから、中途入社者に対して手厚くフォローする風土がある。その点では、初めての転職であっても、安心して新しい環境に飛び込みやすい業界と言えるだろう。

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ージャーを務める。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。

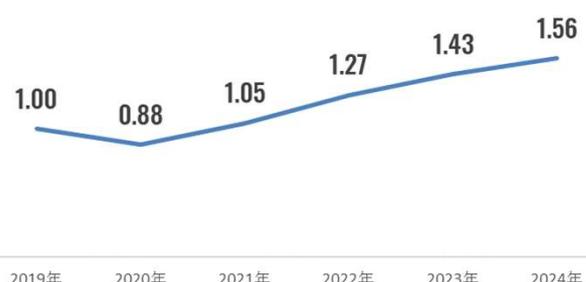


医療・医薬・バイオ業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での
医療・医薬・バイオ業界の求人

医療・医薬・バイオ業界への転職者数の推移
(2019年を1とする)



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

■建設・不動産

「建設ディレクター」を導入。サービス業経験者などが選考に進む。
施工管理はさらにニーズが高まり、地方企業ではシニア採用の事例が増加

(建設)

業界動向

建設業界の慢性的な人手不足は「2024年問題」を迎えた後も変わらず、労働環境の改善もなかなか進まない。そのような状況の中、現場技術者の負担軽減、作業効率化につながる新たな職域「建設ディレクター」の導入が拡大している。工事書類データの入力・作成、ドローンによる測量、3次元モデル作成など、ITを活かして現場を支援する職種であり、育成講座を受講させる事業主には厚生労働省が助成金を支給。講座参加者は約7割を女性が占めている。

採用動向：未経験者

建設業界未経験者も対象に、「建設ディレクター」の採用が始まっている。選考が進んでいるのは、**飲食・学習塾・保育などのサービス業経験者**で、コミュニケーションスキルが評価されている。

建設業界でも資格を必須としない業種では、文系職種からの技術職採用事例も生まれている。ある資材メーカーでは、製薬業界のMR経験者を、人物面を評価して迎え入れた。

未経験者の育成スキームを構築する動きも見られる。ある住宅メーカーでは、高卒採用した社員に、働きながら専門学校の建築コースを2年間履修させ、技術者として育成を図るフィジビリティスタディを実施している。このようなスキームの確立は、今後の文系出身者の採用門戸を広げる可能性がある。

採用動向：経験者

特にニーズがひっ迫している施工管理職は、採用門戸がさらに拡大。以前は転職回数が多さが懸念されて書類選考で見送られるケースも多かったが、昨今では「施工

管理ができるかどうか」のスキルが重視され、8~10社の転職歴がある方も面接へ進んでいる。

建設業界で働く魅力

施工管理を中心とする建築技術職は、異業種の技術職と比べると門戸が広い。大学・専門学校を卒業していなくても、資格を取得すれば未経験からでも就業が可能であり、年齢を重ねても第一線で活躍できる。現在の建設技術者のキャリア展開の可能性は幅広く、デベロッパーでの開発計画、事業会社での保有施設の維持・管理、発注者の立場に立ったコンストラクションマネジメント、検査機関での申請関連業務、プロフェッショナルとして独立……など、多様なキャリアの選択肢がある。また、「都市環境整備」「自然環境保全」など、社会課題に対してビジネスとして取り組み、貢献を実感できることも魅力の一つと言えるだろう。

(不動産)

不動産業界では、建築資材や労務単価の高騰を背景に開発が停滞。一方、CRE（企業不動産）や流動化の動きは活発で、人員強化も図っている。採用動向としては、「積算」関連のニーズが高まっている。大手ゼネコン、大手デベロッパーからも求人が出ている。企業が希望するスキルを持った人であれば、学歴・経験社数に関わらず選考に進む例が見られる。

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。

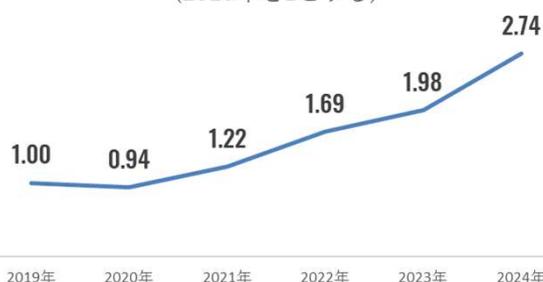


箕輪 真人

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。

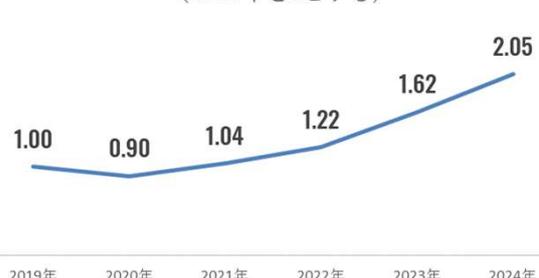


建設・不動産業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での建設・不動産業界の求人

建設・不動産業界への転職者数の推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での建設・不動産業界の転職者

銀行・証券

銀行では「監査」求人が増加。多様なポジションで異業界出身者を採用。
証券各社では「ウェルスマネジメント」の採用人数が前年より増加傾向

(銀行)

業界動向

マイナス金利政策が導入されて以降、銀行は新たな収益の柱を作るため新規事業に取り組んできた。そして現在、マイナス金利政策解除により金利が上昇に転じる中、既存事業にも再び力を注いでいる。つまり、新規事業と既存事業の両輪を回さなければならない状況にあり、攻めだけでなく守りも強化する必要があると言える。そこでコンプライアンスや監査などガバナンス強化に注力している。

一方、地銀では手数料収入を上げるため、高度なファイナンス・スキームを強化。ストラクチャードファイナンス(※)を手がける組織を新設する動きが見られる。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。

※ストラクチャードファイナンス(Structured Finance)：企業の特定の事業や資産に焦点を当て、独自の仕組みを構築して資金を調達する金融手法

採用動向

大手銀行では「監査」の求人が増加。異業界から監査人材を迎えている。メーカーで内部監査を担当していた方が、「より高度なレベルのガバナンス管理を手がけ、スキルアップを図りたい」と大手銀行に転職した事例がある。

そのほかの職種でも、異業界出身者の採用は活発化している。官公庁出身者が、企画力や海外プロジェクト経験などを評価され、大手銀行に採用されるケースも相次いでいる。

ストラクチャードファイナンスに乗り出している地銀は、主に「第二地銀」。経験者を採用するにあたり、都市銀行で経験を積んだミドル・シニア層をターゲットとしている。ストラクチャードファイナンスのマーケット

は大都市圏であり、拠点も大都市圏に置くため、都市銀行出身者がマッチしやすい。役職定年を撤廃し、60～65歳まで年収を下げずに働ける制度を導入し始めている。実際、大手銀行でストラクチャードファイナンスの経験を持つ50代の方が、地銀の東京支店勤務で内定を得た事例がある。前職年収を60歳まで維持できるという条件が提示された。

銀行で働く魅力

フィンテックも取り入れ、金融関連サービスのインフラとしてのスケールがさらに拡大している大手銀行では、新たなチャレンジができるフィールドが広がっている。銀行で経験を積むことで、保険・監査・リスク管理などの分野、あるいはお金に関連する多様なビジネスで活躍できる可能性が高まっていると言えるだろう。

(証券)

業界動向

対面型ビジネスを中心とする証券会社では、デジタルサービスを拡充する一方、富裕層を対象とした個人資産の包括的管理サービス「ウェルスマネジメント」を強化している。また、事業会社のM&A増加に伴いFAS(ファイナンシャル・アドバイザー・サービス)や証券会社から事業会社への転職の兆しも。事業会社の提示条件も向上しており、人材獲得競争は激化している。

採用動向

資産運用コンサルティングができる人材を募集しており、前年より採用人数を増やしている証券会社が多い。証券リテール領域の転職では、証券会社から証券会社に移るケースが多くを占め、年収アップを果たしている。一方、地銀の法人営業経験者がウェルスマネジメントのポジションで採用された事例もある。

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。法人営業をする中で、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。

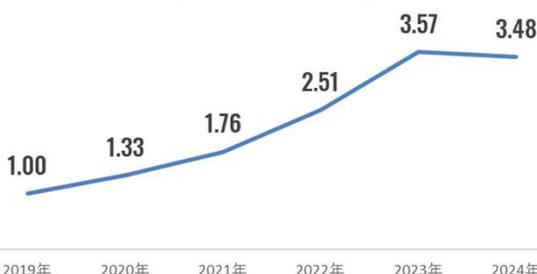


藤井 悠々

新卒で政府系金融機関に入社し、中小企業向けの融資業務に従事。その後、リクルートにて、金融領域専門のコンサルタントとして、信託銀行、証券会社、政府系金融機関、新興系金融事業者等のキャリア採用を支援。

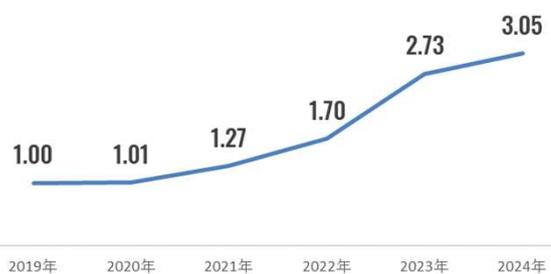


銀行・証券業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での銀行・証券業界の求人

銀行・証券業界への転職者数の推移
(2019年を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

■生保・損保

DX推進、AIの利活用などが活発。
変革期を支える企画・PM・AI人材などの採用を強化

業界動向

保険業界は少子化に伴い国内マーケットが縮小傾向へ。コスト削減と新たな収益源の創出が必要であることから、**DX推進、ITを活用した新サービス開発、非保険領域の事業開発が進んでいる**。海外マーケットの開拓に向け、海外企業のM&Aも活発化。海外向けのシステム開発プロジェクトが立ち上がっている。

(生保)

採用動向

大手企業ではデジタルを活用した事業開発・業務効率化に本腰を入れており、「**事務企画**」「**システム企画**」「**BPR(※)**」「**DX推進**」などをキーワードに盛り込んだ求人が出ている。プロジェクトマネジメントや企画などの上流工程を担うポジションの大型採用が増えてきている。ターゲットとなるのは、金融業界での事務企画や業務設計経験者、もしくはコンサルティングファームやITベンダーでのシステム企画の開発・運用経験者だ。

コンサルティングファームで金融企業のデータ分析に携わっていた方(30代前半)が、「データ利活用」のPM(プロジェクトマネジャー)として採用された事例がある。その方は「任期で区切られず長期的に腰を据えて取り組みたい」という思いで事業会社への転職を決意。社会貢献性、育休など福利厚生の手厚さに魅力を感じ、保険会社を選んだ。

※ビジネスプロセス・リエンジニアリング(Business Process Re-engineering)：企業の業務フローや体制を抜本的に見直し、業務の流れを最適化する観点から再構築すること

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。



高橋 亜子

2019年にリクルートキャリア(現リクルート)へ中途入社。入社後は一貫してハイキャリア領域のコンサルタントとして従事。現在は主に大手金融企業におけるIT職種の採用支援を行う。



(損保)

採用動向

10年先の事業柱を築くため、**保険以外の新規事業への取り組みが活発**。例えば防災・減災やモビリティのソリューション、スマートシティ、GX(グリーントランスフォーメーション)、ヘルスケアなどの領域に参入している。それら全てに必要なのがAI・データ活用であり、**AIエンジニアやデータサイエンティストを積極的に採用**している。

一方、AIを活用して既存業務の効率化を進めるため、部門ごとにAI人材を置こうとする動きもある。業務の要件整理ができ、AI活用経験がある人が求められている。

採用事例として、エンジニアリング企業でAI利活用を推進してきたPM(40代前半)が、AI利活用のポジションに年収200万円アップで迎えられた。AI利活用の経験はもちろん、その方が手がけた製造系のシステムと金融系のシステムは親和性が高いと評価されたのだ。

また、AI利活用以外の事業の求人も出ている。コンサルティングファームでのPM経験者(30代後半)が、非保険分野の新規事業のPMとして採用された事例がある。ユーザー規模が大きなプロジェクトの経験、複数プロジェクトを同時に進めるマルチタスク能力が評価された。

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。



姫路 健太

新卒で大手紹介会社に入社し、保険業界のミドルからハイキャリア層の転職支援を担当。高い実績を出す中で、よりハイキャリア層に特化した転職支援がしたいと考えリクルートに転職。金融・保険領域のハイキャリア層を中心に金融専門職の採用・転職サポートに注力。

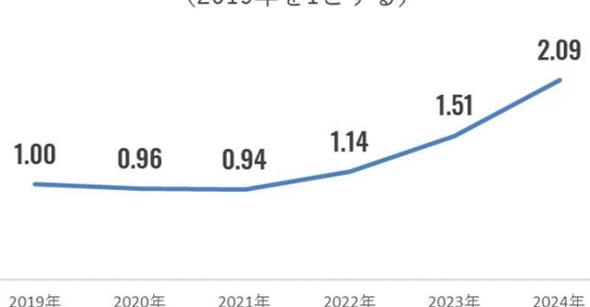


生保・損保業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での生保・損保業界の求人

生保・損保業界への転職者数の推移
(2019年を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

■消費財・総合商社

消費財業界はECチャネル強化を担うWebエンジニア・マーケターを採用。
総合商社はサステナビリティ事業に注力。営業・IT人材のニーズが高まる

(消費財)

業界動向

コスメや日用品などの消費財メーカーではECチャネルの強化を図っている。中国マーケットの低迷や海外ブランドの台頭を背景に、国内・海外両軸での戦略を見直し。ブランド単位でECサイトのアップデートやECマーケティング、SNS・インフルエンサーを活用したPRに取り組んでいる。自社のブランドコンセプトをしっかりとECサイトに反映させ、ターゲットユーザーに届けるため、内製化を加速させている。

一方、「サステナビリティレポート」などで環境保全への取り組み状況の開示が求められているが、具体的な活動は企業により濃淡が分かれている。

採用動向

WebエンジニアやWebマーケターの求人が増加。ECチャネルも含めたブランドマネジメントを強化するニーズが出てきており、価格帯や商材に親和性のあるブランドのマーケティング・ECの経験者が求められている。しかし候補者が限られているため、広告代理店から迎えるケースもある。広告業界側にも、「ワークライフバランスを整えたい」「ブランドマーケティングの一部をサポートではなく全般を手がけたい」「自社ブランドを手がけたい」といった理由でメーカーを希望する人が多く、両者のニーズが一致している。

環境保全への取り組みにあたっては、自社でのルール策定やIRなどの外部発信へ動いており、メーカーでの経験者を求めている。

消費財業界で働く魅力

消費財メーカーでは特に、自社製品を世に送り出すことに誇りを持っている人が多い。社会や消費者の役に立ち、喜ばれていることを実感したい人に合っている業界と言える。

(総合商社)

業界動向

グローバルで「脱炭素」「サステナビリティ」関連の事業案件が活発化する中、商社でも引き続き、この領域を強化。再生可能エネルギー開発案件などの入札に参加し、案件を獲得している。

採用動向

事業開発・アライアンス・トレーディングなどを手がける営業職を採用している。採用ターゲットとなるのは、事業運営やファイナンスの仕組みを理解している人、事業投資や子会社管理などの経験を持つ人などだ。金融機関やコンサルティングファーム出身者、英語力がありメーカーで海外事業に携わった人などがマッチしやすい。また、サステナビリティ関連事業の経験者も求められている。

人材確保が厳しくなっている準大手～中堅商社では、営業職・管理部門職・ITエンジニアについて、第二新卒層も対象に総合職採用を行っている。

商社で働く魅力

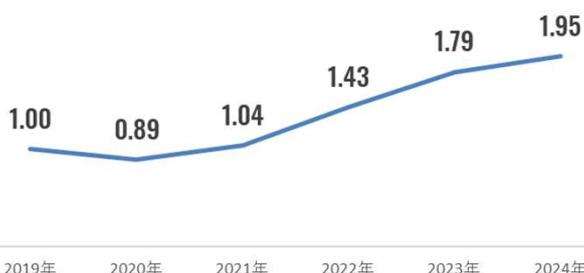
新しい事業を生み出し、経営視点で事業運営に携わることが魅力で、給与水準も高い。「将来、経営に関わりたい」「ダイナミックな仕事がしたい」「グローバルに活躍したい」といった人にマッチしていると言えるだろう。

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での採用支援に携わる。



消費財・総合商社業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での消費財・総合商社業界の求人

消費財・総合商社業界への転職者数の推移
(2019年を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

■ 外食

インバウンド増加に伴い、店舗と本部組織を拡大。

店長をはじめ、人事・経理、海外マーケなどでも未経験者を採用

業界動向

外食業界ではインバウンド増加に対応するため、首都圏を中心とした店舗拡大と、それに伴う組織の拡大を図っている。加えて、国内外でのブランディングの強化、DXの推進にも本腰を入れる動きが見られる。

採用動向：店長職

店舗拡大に際し、店長職の確保が急務。飲食店の店長経験者であれば、経験年数・転職歴・ブランクなどを問わず、シニア採用も促進している。実際、飲食店店長経験があり、直近10年は介護施設のマネジメント職に就いていた50代後半の方が採用された事例がある。

また、飲食店店長未経験者にも広く門戸を開放。飲食店でのアルバイト経験者、携帯電話ショップなど小売店のリーダーや店長、あるいはメーカーの製造職などからも、店長候補として採用に至っている。

企業によっては「地域限定採用」の制度を設置。通勤時間が片道1時間以内の店舗への配属を確約するなど、転居を伴う転勤がないことを前提とした雇用形態を設けている。また、「夜勤のみ」「日勤のみ」など、個人のニーズに応じて多様な勤務形態を取り入れている。

採用動向：管理部門・ブランディング部門

人事職（採用・労務管理・研修など）や経理職の求人も出てきている。しかし、休日などの労働条件を店舗と同一としている企業では、経験者の採用に苦戦。未経験の若手層にも採用対象を広げている。

そのほか、集客・ファンづくりを担う「Webマーケティング」、海外でのブランディングや海外店舗のメニュー企画などを手がける「海外マーケティング/海外営業」、国内・海外での「店舗開発」などのニーズも出てきている。飲食店の店長経験を持ち、英語を学んでいる方が、海外ビジネス未経験ながら海外マーケティングとして採用された事例がある。

IT人材のニーズも高いが、採用の障壁となっているのが「給与」だ。既存の給与テーブルでは年収額が折り合わず、採用に至らないケースが多い。そこで、IT専門子会社を設け、本社とは異なる給与・勤務体系を用意する外食チェーンも見られる。

離職防止の取り組み

各社、既存社員の離職防止策にも取り組む。店長の離職理由として多いのは「長時間労働」「休日の対応」だ。これらの解決のために、複数の店長がフォローし合う体制を築き、休日に店からの連絡が来ないように、出勤している店長が対応する仕組みを設けている企業もある。アルバイト・パートだけで調理や店舗運営業務を行えるようにして、正社員の工数を削減しているケースも見られる。

一方、社内でのキャリアチェンジの可能性を打ち出す企業もある。店長やエリアマネージャーだけでなく、商品企画や人事などの本部スタッフに異動するキャリアパスを提示している。

外食業界で働く魅力

「食」は誰にとっても身近であり、生活インフラを支えている実感を持てる業界だ。政府が「観光立国」を掲げる中、日本食目当ての訪日外国人客も多く、日本経済への貢献も感じられるだろう。

人手不足解消への取り組みが本格化し、DXも進んでいるフェーズであるため、以前と比較すると働きやすい環境が整いつつあると言えそうだ。

木下 遼

新卒でメーカーに入社。その後リクルートに入社。関西の求職者担当を経験し、その後、埼玉、北関東の法人営業に。さまざまな業種、規模の企業の採用支援に従事。現在は本社にて外食、人材/教育業界等の大手企業を幅広く担当。

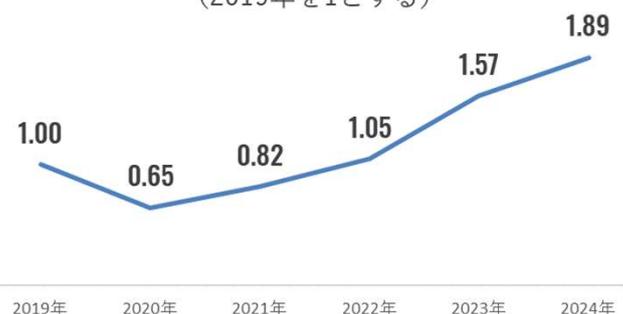


外食業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での外食業界の求人

外食業界への転職者数の推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での外食業界の転職者

■人材

人材派遣会社がオウンドメディアでの募集を強化、Webディレクターを採用。 「2024年問題」に直面する建設・物流業界での派遣ニーズが増加

業界動向

人材派遣領域では「無期雇用派遣」と「建設・物流業界の派遣」のニーズが高まっている。「無期雇用派遣」領域では、事務・営業・エンジニアの案件が増えているが、人材派遣会社にとって、人材獲得は厳しい状況が続いている。特にエンジニアなどの技術者派遣領域での人材不足が顕著だ。

また、建設・物流業界では、時間外労働の上限規制が適用された「2024年問題」により、人材不足が深刻化しており、派遣ニーズが高まっている。

採用動向：人材派遣会社の正社員

人材派遣会社はこれまで、求人広告媒体や転職エージェントを通じて派遣人材の募集を行ってきた。しかし従来の募集方法だけでは充足しないことから、**オウンドメディアリクルーティングを強化**している。自社メディアであれば、派遣先の情報を詳細に伝えられ、応募を喚起しやすいからだ。採用ターゲットとなる人たちは主にスマートフォンで情報収集をしているため、既存のホームページをスマホ対応にする必要もある。そこで、**オウンドメディアの構築・運用を手がける「Webディレクター」**や**広告効果の向上を担う「広告マーケター」**などの採用ニーズが高まっている。

実際に採用に至っているのは、中堅・中小企業での同職種経験者、あるいはフリーランスを経ての再就職者だ。

採用動向：建設・物流業界の派遣スタッフ

建設業界では、慢性的に不足している施工管理職が、残業時間の制限によってさらにひっ迫。自社採用が難しいため、無期雇用派遣ニーズが高まっている。派遣でも施工管理経験者の獲得は難しいため、建設現場でのアルバイト経験がある施工管理未経験者などが採用され、働きながら資格取得を目指すケースが多い。求職者にとっ

ては、無期雇用派遣の形態であれば、未経験でも大手企業で就業でき、育成してもらえるという点でメリットがある。また、採用に至っている年齢層は幅広く、未経験から就業するチャンスが広がっている。

深刻なドライバー不足が懸念されている物流業界では、ドライバーの業務の一部を切り出して荷物のピッキングなどの倉庫業務を派遣スタッフに任せている。

人材業界で働く魅力

派遣先が大手企業の案件の場合、「大手企業の安定感」「休日の多さ」のほか、「予算額の大きさ」などが入社決め手になるケースが多い。

エンジニアや施工管理など、人材不足の業種・職種であれば未経験で就業するチャンスもある。そして、正社員に登用される可能性があることも、派遣という形態を活用するメリットの一つと言えるだろう。

また、定年制度に縛られにくいのも魅力だ。派遣先企業が60歳定年制で、60歳で契約満了したとしても、経験・スキルを活かして65歳や70歳定年の企業に移って働くことも可能。しかも報酬は下がらず、年収を維持できるケースもある。特にエンジニアはそのメリットを享受しやすいだろう。実際、60代後半のエンジニアが70代後半まで働ける企業で採用されている事例もある。

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ージャーとして従事。

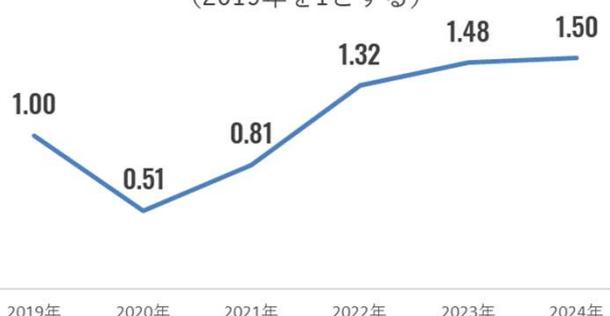


人材業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での人材業界の求人

人材業界への転職者数の推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での人材業界の転職者

■コンサルティング

「柔軟な働き方」を打ち出すファームが増加。採用ターゲット像にも変化

生成AIの活用に関するコンサルティングニーズが高まっている。戦略ファームでは特にヘルスケア領域に注力する動きが見られる。コンサルタント採用は引き続き活発だが、激務であるイメージを持たれ、特に子育て世代から敬遠されることも多い。そこで「労働時間削減」「フルフレックスタイム」「リモートワーク」など柔軟な働き方を打ち出すファームが増えている。

クライアントの課題解決のテーマの多様化・細分化に伴い、採用ターゲットとなる層が広がってきた。これまではITの知見や業務改革スキルが重視されてきたが、最近では事業会社の業務フローや風土といった「クライアント側の内情」に精通している人材が求められている。あるファームでは公共機関の業務改革案件に対応するため、ITの知見はないもののその機関での勤務経験がある方を対象にした募集を行った。

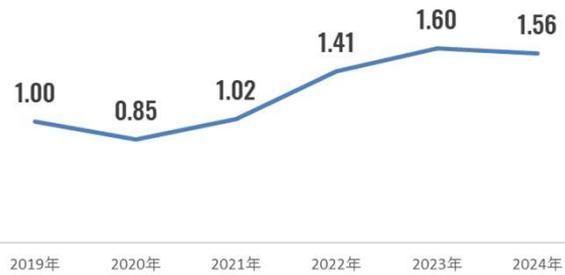
「〇〇業界の知見」ではなく「〇〇業界の△△領域の知見」を求めるようになっており、ぴったりとはまれば多様な人に転職チャンスがあると言えるだろう。

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。

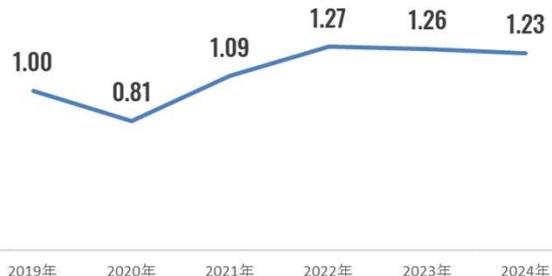


コンサルティング業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』でのコンサル業界の求人

コンサルティング業界への転職者数の推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』でのコンサル業界への転職者

河原 敬三

新卒で大手財閥系倉庫に入社。2021年7月よりリクルートに入社し、ベンチャー及び中小のIT・コンサルティング企業の採用支援を成功させた後、大手コンサルティングファームを複数社担当するとともに自組織内のメンバーマネジメントも行っている。



■総合電機

防衛・宇宙事業が活発化。「PM」「詳細設計」で、異業界からの転職事例が続々

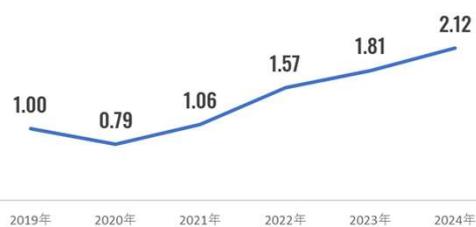
政府による防衛予算拡大を背景に、防衛・宇宙事業が活発化。次世代戦闘機・次世代飛翔体・レーダーなどの開発において、PM（プロジェクトマネージャー）、詳細設計の採用ニーズが高まっている。転職市場に経験者がほぼいないため、異業界出身のミドル・シニア層も採用に至っている。部品点数が多い製品であることから、同様に部品点数が多い自動車、半導体製造装置、複合機などの経験者は親和性が高い。技術キーワードとしては「レーダー」「センサー」「熱流体」「高周波」「セキュリティ」などが挙げられる。案件が増え社内にノウハウがたまってきたことから育成制度も整ってきており、異業界のメーカーやサプライヤーからの転職が決まっている。年収がアップするケースも多い。一方、宇宙防衛関連のITソリューション分野ではSler出身者が多く迎えられているほか、SES（※）から採用された事例もある。

加藤 嵩浩

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。

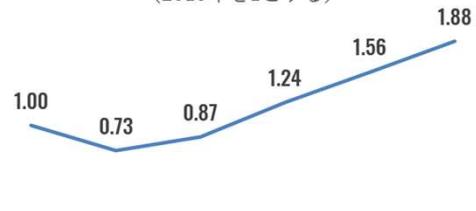


総合電機・電子部品業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での総合電機業界の求人

総合電機・電子部品業界への転職者数の推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での総合電機業界への転職者

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。



■自動車

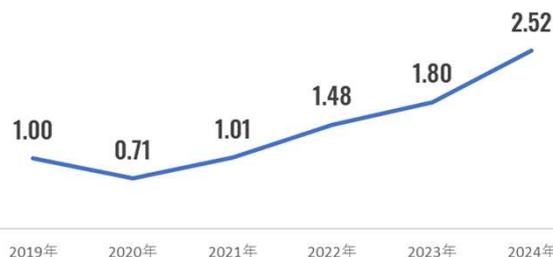
IT人材の採用が活発。東京・大阪・名古屋など本社所在地以外に採用拠点を展開

「SDV（ソフトウェア定義車両）」の開発を担うIT人材の採用が引き続き活発。自動車メーカー本社は地方にあることが多く、求職者にとって「勤務地」が転職のネックとなりやすい。そこで東京・大阪・名古屋などにも拠点を設け、多拠点採用に乗り出している。

転職者の出身業界は通信企業・Sier・ベンチャー・コンサルティングファームなど多様だ。大手ネット系企業でログ解析基盤や大規模データ解析システムなどの開発を主導していた方（30代）は、多様な業種のDX関連求人を検討した結果、「扱えるデータの量」を決め手に自動車業界を選択した。SaaS系スタートアップ企業のAIエンジニアの方（30代）が、「ゼロから事業を創りたい」とコネクテッドサービス開発のポジションに転職した事例もある。

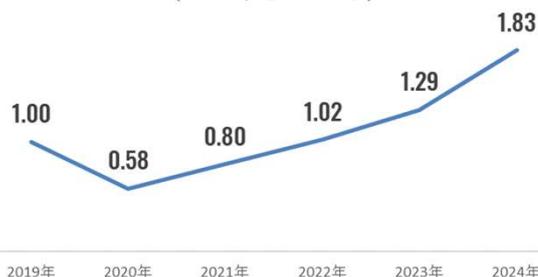
IT業界から転職した方々からは、自動車業界で働くメリットについて、「自動車からしか得られない価値あるデータを扱える」「アウトプットが物理的に形になる手応えがある」「他社との共同研究の機会が多く、刺激的な環境」といった仕事面の魅力、「プライベートを重視でき、安定感ある働き方ができる」「男性の育休取得が進んでいる」といったワークライフバランス面での魅力が語られている。

自動車業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での自動車業界の求人

自動車業界への転職者数の推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での自動車業界の転職者

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。



■化学

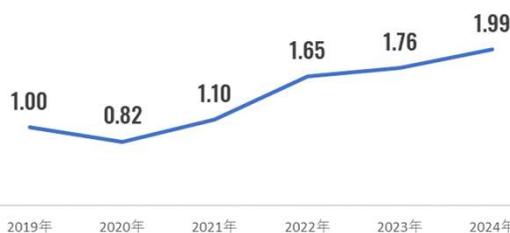
サステナビリティへの取り組み強化にあたり「環境安全」の求人が増加

化学メーカーは、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み、サステナビリティ情報の開示義務化への対応を背景に、「環境安全」「保安防災」などの採用を強化している。現在の担い手は50～60代が中心であるため、後任として、企業によっては10～20人規模の募集を行っている。組織の若返りも課題であり、その職種の経験がない20～30代でも工場勤務の経験があればポテンシャルを重視して採用する企業もある。環境安全の採用では、製造の流れに関する基礎知識がある人、場合によってはメンテナンスや化学のプロセス開発の経験者も選考対象とするケースがある。

関連の経験がある人材であれば、異業界からも受け入れている。電気機器メーカーで品質保証・監査を手がけていた方（40代）が、化学メーカーの環境安全に採用された事例がある。その方の転職理由は「働き方の改善」と「英語力の活用」。採用ポジションは本社業務であるため、いずれの希望もかなえられた。

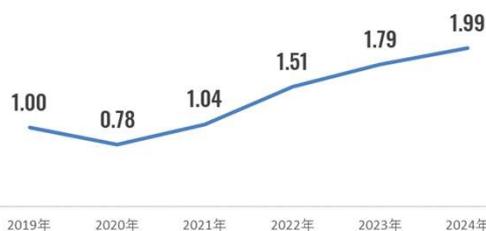
化学業界はサステナビリティの観点で喫緊の課題が多い。そのテーマへのモチベーションが高い方であれば、採用に至りやすく、やりがいも感じられるだろう。

化学業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での化学業界の求人

化学業界への転職者数の推移
(2019年を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

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。



RECRUIT

■小売

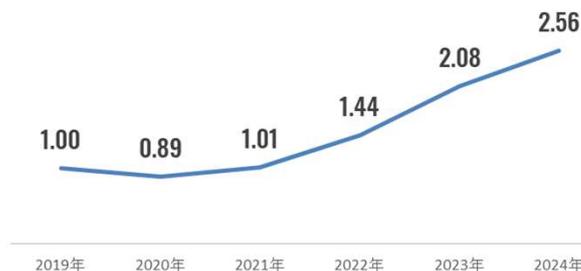
サプライチェーン改革を担う物流企画として、新規事業・商品を生む異業界出身者を採用

多店舗展開する小売企業は、物流ドライバーの時間外労働が制限された「2024年問題」に直面。サプライチェーンの改革が必要となる中、「物流企画」「サプライチェーン企画」の採用を強化している。しかし、大手小売企業でこれらの職種経験者の獲得は難しい。中小の物流会社などで一部分でも物流・サプライチェーンの企画に携わったことがある人まで採用対象を広げている。また、輸送コストの抑制のため、トラックの確保やトラックドライバーの自社採用に乗り出す動きも見られる。

大手小売企業はこれまでも、雑貨から食品へ、家具から家電へ、飲料からヘルスケアへ、文具から不動産開発へ……など、新たなマーケットに参入してきた。現在もそうした新規事業に取り組んでおり、既存事業とは異なる業種・商材の知見や経験を持つ人材を求めている。

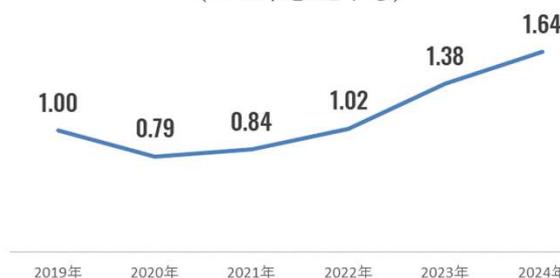
異業界からの採用事例は、企画人材だけに限らない。最近では、雑貨・衣料を主力とする企業に化粧品メーカーの人事経験者が人事部長として迎えられた。化粧品事業の強化に向け、化粧品業界経験者の採用と組織整備の役割が期待されている。このように異業界から小売業界に移り、新たな商品を生み出すチャンスが広がっている。

小売業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での小売業界の求人

小売業界への転職者数の推移
(2019年を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

村上 千尋

2015年リクルートキャリア（現リクルート）へ中途入社。入社後一貫して大手建設不動産領域の個人リクルーティングアドバイザーを担当し、2022年同組織マネージャー任用。2024年10月から多角的に事業変容する流通領域の大手個社グループのマネージャーに着任。



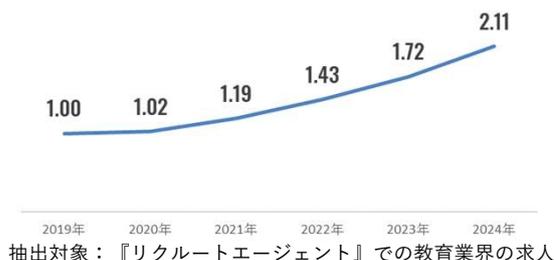
■教育

社会人教育事業の企画・営業の採用を強化。教育ICT環境を支えるIT人材のニーズも

少子化により幼児教育・小中高等教育の市場は縮小が懸念される。ただし一人あたりの子どもの学習への投資は増加傾向にあるため、売り上げは維持している。また、文部科学省の「GIGAスクール構想」に基づく教育ICT環境の整備が進む。コロナ渦を契機に私立を中心に始まったリモート学習やオンライン授業などが公立高校などへも拡大。この動きに伴い、ネットワーク、セキュリティ領域を中心としたITエンジニアのニーズが高まっている。個人情報保護を重視するため、金融系の経験者が歓迎されている。

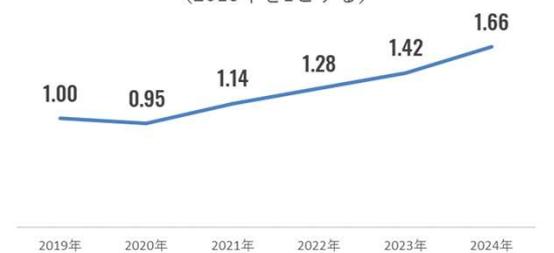
また、学生領域にとどまらず社会人教育事業を強化する動きが見られる。「人的資本経営」に取り組む企業が増える中、従業員のスキルアップやリスキニング（再教育）、キャリア形成を支援。企業の課題に応じたサービスのチューニングが必要となるため、サービス企画職・コンサルティング営業職を募集しており、ビジネススクールや研修サービス会社出身者が採用されている。

教育業界における求人数推移
(2019年を1とする)



抽出対象：『リクルートエージェント』での教育業界の求人

教育業界への転職者数の推移
(2019年を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

矢坂 颯雅

2019年新卒でリクルートに入社。一貫して人材紹介領域のリクルーティングアドバイザーとして従事。2019年～2023年は地方のリテール企業を担当。2023年から大手コンシューマーサービス企業の採用支援に携わる。

