



# エンワールド・ジャパン ホワイトペーパー 2022

# 社長メッセージ



代表取締役社長

ヴィジェイ・ディオール

2004年、エンワールドの前身であるウォールストリートアソシエイツ株式会社で人材紹介のキャリアをスタート。2012年、同社を離れ、英国の多国籍人材紹介会社の日本拠点を設立。2017年にエンワールドに戻り、代表取締役社長に就任。

2021年には新型コロナウイルスの世界的大流行が終息し、正常な状態に戻るだろうという楽観的な見方がありました。しかし、残念ながら複数の新型変異株が発生し、これに対する世界の政府対策により、日常生活に支障をきたす状況が続きました。とは言え、2021年に対する楽観論は全くの見当違いでもなく、ビジネス界はこの新たなワークスタイルへの適応を続けています。世界経済においても、日本をはじめとする主要先進国の経済が回復し、GDPも成長しました。日本では依然、人材不足という状況が続く中、景気回復が持続的な雇用を伸ばし、人材紹介および人材関連サービスに対する需要がますます高まっています。また、ワクチン投与や追加接種が広く実施され、新型コロナウイルスによる公衆衛生への影響が最小限に抑えられることなども、今年は人材業界にとってさらなる追い風になる見通しです。地政学的、社会経済的要因は様々で、いずれも不確実ではありますが、経済と雇用市場にプラスの影響を与えるはずで、経済予測は継続的な成長と回復を示唆しています。

このように、日本企業が景気回復を追い風にするという2022年の予測は一貫しており、優秀な人材獲得に向け、採用市場全体が活況となるでしょう。そのため、企業は候補者の期待だけでなく、主力である従業員のエンゲージメント向上と定着に積極的に取り組んでいく必要があります。入社必須な仕事内容の精査と、快適なオフィス環境整備に柔軟に対応していくことは、これまで以上に重要となっています。特に経営陣は、新入社員研修、企業文化の醸成だけでなく、オフラインとオンラインを組み合わせ、ハイブリッド環境での相互連携について模索する必要があるでしょう。そして、より良い就業環境、従業員エンゲージメントと能力開発の機会、また金銭的および非金銭的な福利厚生を提供できる企業は、今後激化していく人材獲得の競争において優位に立つことができるでしょう。

求職者側に関しては、2022年の市場は追い風となるでしょう。「大退職時代」という言い回しが世界的に広がりましたが、まだ日本ではそれほど顕著ではありません。とは言え、就業者の間では新しい機会を検討する意欲が高まっており、この傾向が今後も続くと思われ、高水準のスキルを持つバイリンガル人材は今後も需要が伸び、そのような人材はより高い報酬を求めます。一方、健康、安全、福利厚生など、従業員エンゲージメントに関わる他の要素も重要な検討事項となります。また、日本は他の先進国ほど「ギグエコノミー」に移行はしていませんが、就業時間や勤務地、雇用形態の柔軟性を求めて大都市圏から移住する就業者が増える傾向にあります。その結果、契約社員やフリーランスといった雇用形態は今後も加速度的に増加していくと思われ、

そうした中で、これからもエンワールドは、引き続きお客様の成功を実現させるというミッションに注力していく所存です。そして、当社が提供できるサービスの多様性と柔軟性を活かし、採用企業や求職者の皆さまの具体的なニーズに応えながら、よりコンサルティングに根差したアプローチを続けていきます。今後も、正社員採用、派遣・業務委託、採用代行サービスの全事業にわたって創造的なソリューションを見出だし、エングループのHRテクノロジーとシナジー効果を発揮して、企業のあらゆる人材ニーズに応えながら、信頼を寄せてくださる求職者の皆さまに最高のキャリア形成、そして転職の機会を提供することを目指してまいります。

# 市場動向

リモートワーク・リモート雇用実態調査 .....	04
転職意識・面接実態調査 .....	06

# リモートワーク・リモート雇用実態調査

## リモートワークを 恒常的な制度として継続する企業

リモートワークを今後も恒常的な制度として継続するか、という質問に対しては外資系・日系企業ともに約8割が「継続予定」(81%)と回答しました。緊急事態宣言の解除による出社解禁やリモートワーク疲れなど、都心では“オフィス回帰”の動きもある中、新型コロナウイルス収束後も恒常的な制度として定着していく動きが見られました。



# 81%

## 従業員のエンゲージメント・帰属意識を高めるために 実施したこと TOP3

### 1位

上司と部下の1on1 コミュニケーションを増やした 39%

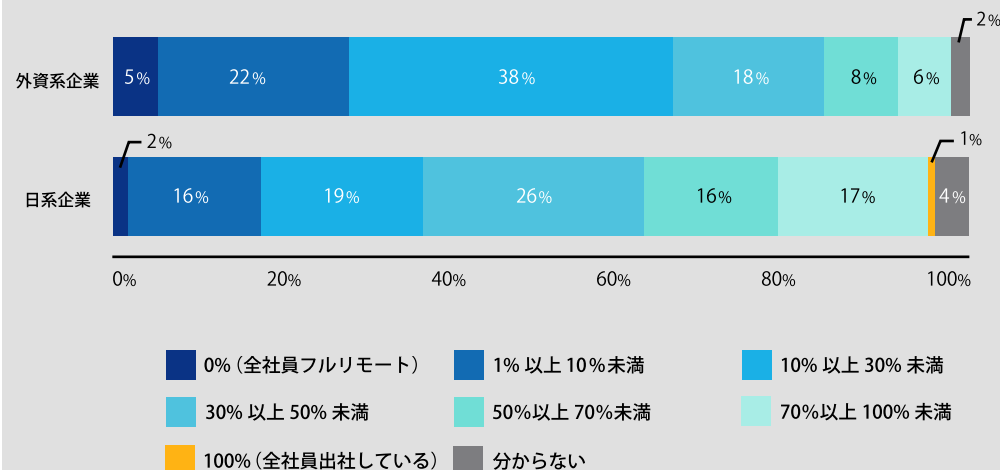
### 2位

オンラインコミュニケーションのツールを導入した 36%

### 3位

チームでのルーティンミーティングを増やした 35%

## 従業員の出勤率



\* 小数点第一位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

# リモートワーク・リモート雇用実態調査

## 事業拠点地域以外からの 「リモート雇用」を実施・検討する企業

# 49%

リモート雇用地域の最大範囲については、「日本全国（国内であれば制限なし）」（46%）が最多で全体で約5割、次いで「特に定めていない」（30%）という結果となりました。また1割には満たないものの「日本国外（時差4時間未満）」（1%）「日本国外（時差4時間以上）」（4%）が全体で併せて5%と、日本国外からの雇用が進む企業も見受けられました。



## 「リモート雇用」を行う理由 TOP3

1位

事業拠点以外から優秀な人材を獲得するため

72%

2位

福利厚生の側面でフルリモートワーク環境を従業員に提供するため

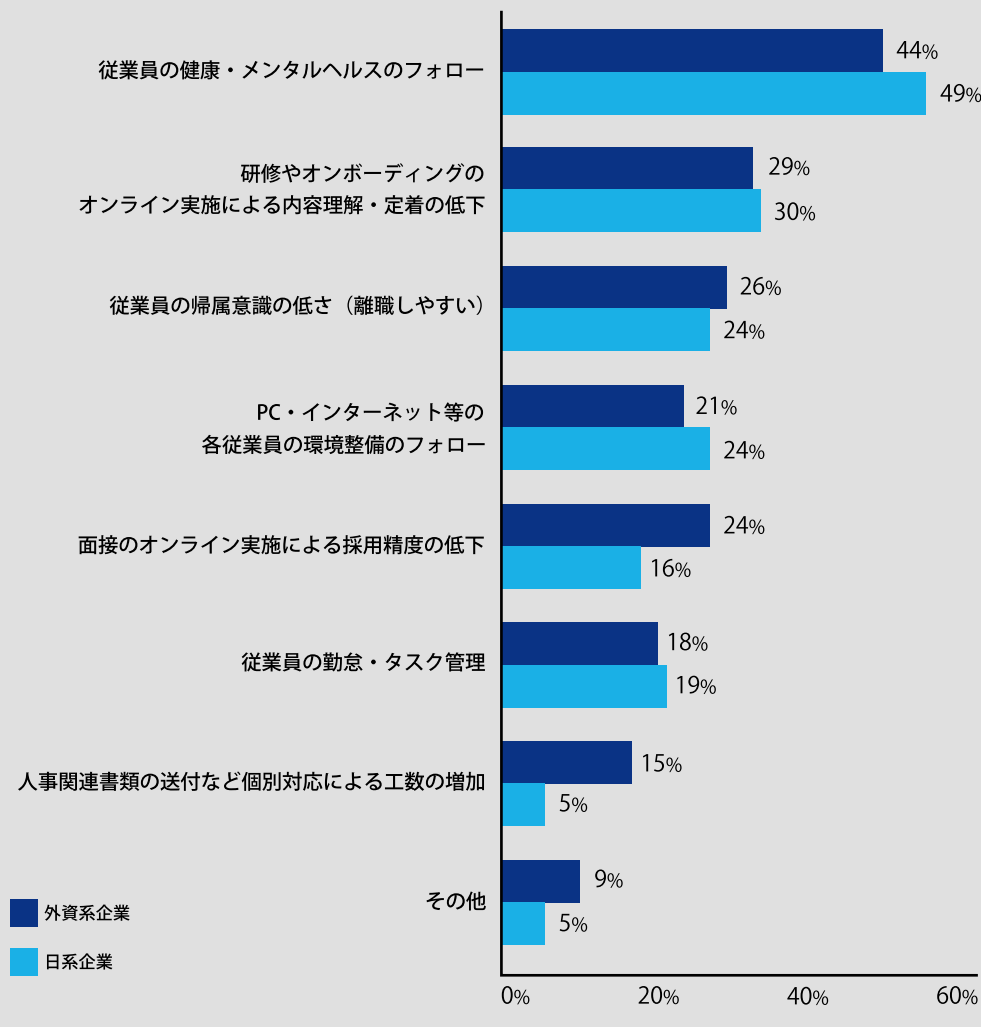
23%

3位

人件費や交通費などの諸経費が抑えられるため

21%

## 「リモート雇用」について課題を感じる点



### 【調査概要】

調査方法：インターネット調査

調査地域：全国

調査実施期間：2021年11月11日～11月18日

有効回答数：230社

回答者所属企業：外資系企業 44%、日系企業 56%

回答形式：単一回答および複数回答形式

# 転職意識・面接実態調査



## 志望度が上がった・良い印象を持った理由

1位	人事担当者が丁寧・親身だった（会社訪問時や面接前後の応対等）	56%
2位	面接官の人柄が良かった	55%
3位	人事担当者からの連絡が迅速・レスポンスが良かった（日程調整や合否等）	43%
4位	実際のオフィス・職場の雰囲気が良かった	38%
5位	合否にかかわらず面接・課題へのフィードバックをくれた	32%

## 志望度が下がった・悪い印象を持った理由

1位	面接官の人柄・マナーが悪かった	49%
2位	人事担当者からの連絡がない/遅い/急だった（日程調整や合否等）	44%
3位	選考のプロセスが多い・期間が長かった	37%
4位	人事部門と採用部門の間で内容に相違があった（職務内容・採用条件等）	36%
5位	人事担当者の応対が悪かった（会社訪問時や面接前後の応対等）	35%



# 転職意識・面接実態調査

## 転職を考えるきっかけ・理由

役職別	一般社員（正社員）	一般社員（契約・派遣社員）	課長・係長・主任クラス	部長クラス	経営者・役員クラス
1	キャリアアップ 77%	給与・報酬を上げたい 66%	キャリアアップ 81%	給与・報酬を上げたい 70%	キャリアアップ 53%
2	給与・報酬を上げたい 76%	キャリアアップ 60%	給与・報酬を上げたい 69%	キャリアアップ 61%	給与・報酬を上げたい 48%
3	スキルアップ 51%	スキルアップ 43%	スキルアップ 39%	会社・上司からの評価、マネジメントに対する不満 41%	会社の方針・カルチャーが合わない 39%
4	ワークライフバランスへの不満 40%	職場の人間関係 34%	会社の方針・カルチャーが合わない 30%	スキルアップ 25%	ワークライフバランスへの不満 25%
5	職場の人間関係 32%	会社の方針・カルチャーが合わない 24%	会社・上司からの評価、マネジメントに対する不満 28%	職場の人間関係 25%	職場の人間関係 24%

世代別	ミレニアル世代	X世代	ベビーブーマー
1	キャリアアップ 85%	キャリアアップ 74%	給与・報酬を上げたい 60%
2	給与・報酬を上げたい 79%	給与・報酬を上げたい 67%	会社の方針・カルチャーが合わない 48%
3	スキルアップ 53%	スキルアップ 37%	職場の人間関係 42%
4	ワークライフバランスへの不満 33%	会社の方針・カルチャーが合わない 30%	キャリアアップ 41%
5	会社の方針・カルチャーが合わない 27%	ワークライフバランスへの不満 27%	ワークライフバランスへの不満 27%

役職別・世代別ともに、転職理由としては「給料・報酬を上げたい」と「キャリアアップ」が上位を占め、次いで「スキルアップ」が続く結果となりました。

役職別に見ると、中間管理職（課長・係長・主任クラス / 部長クラス）に、「会社・上司からの評価、マネジメントに対する不満」がランクインし、経営者・役員クラスでは「会社の方針・カルチャーが合わない」という理由が3位に並びました。

世代別では、各世代でランクインする項目に大きな違いは見られませんが、ベビーブーマー世代では「会社の方針・カルチャーが合わない」「職場の人間関係」など、より風土や人に関する理由が大きく占める結果となりました。

# 転職意識・面接実態調査

## 企業を選ぶ際に重視する要素

役職別	一般社員（正社員）	一般社員（契約・派遣社員）	課長・係長・主任クラス	部長クラス	経営者・役員クラス
1	給与・報酬 82%	給与・報酬 61%	給与・報酬 82%	給与・報酬 80%	給与・報酬 68%
2	ワークライフバランス 70%	ワークライフバランス 58%	企業の成長性・安定性 69%	企業のカルチャー 66%	企業の方針 67%
3	企業の成長性・安定性 68%	企業の成長性・安定性 53%	ワークライフバランス 61%	企業の成長性・安定性 57%	企業の成長性・安定性 61%
4	企業のカルチャー 58%	働き方の柔軟性 44%	企業のカルチャー 56%	企業の方針 52%	企業のカルチャー 58%
5	働き方の柔軟性 57%	企業のカルチャー 41%	企業の方針 47%	ワークライフバランス 43%	ワークライフバランス 46%

世代別	ミレニアル世代	X世代	ベビーブーマー
1	給与・報酬 80%	給与・報酬 80%	給与・報酬 68%
2	企業の成長性・安定性 68%	企業の成長性・安定性 65%	企業のカルチャー 59%
3	ワークライフバランス 62%	企業のカルチャー 62%	職場の人間関係 51%
4	企業のカルチャー 55%	ワークライフバランス 61%	ワークライフバランス 51%
5	職場の人間関係 45%	企業の方針 50%	企業の方針 46%

役職別・世代別ともに、1位は「給与・報酬」が揃う結果となりました。また、順位に差は出たものの「ワークライフバランス」と「企業のカルチャー」が全役職・全世代でランクインし、企業選びの要素として重要視されていることが明らかになりました。

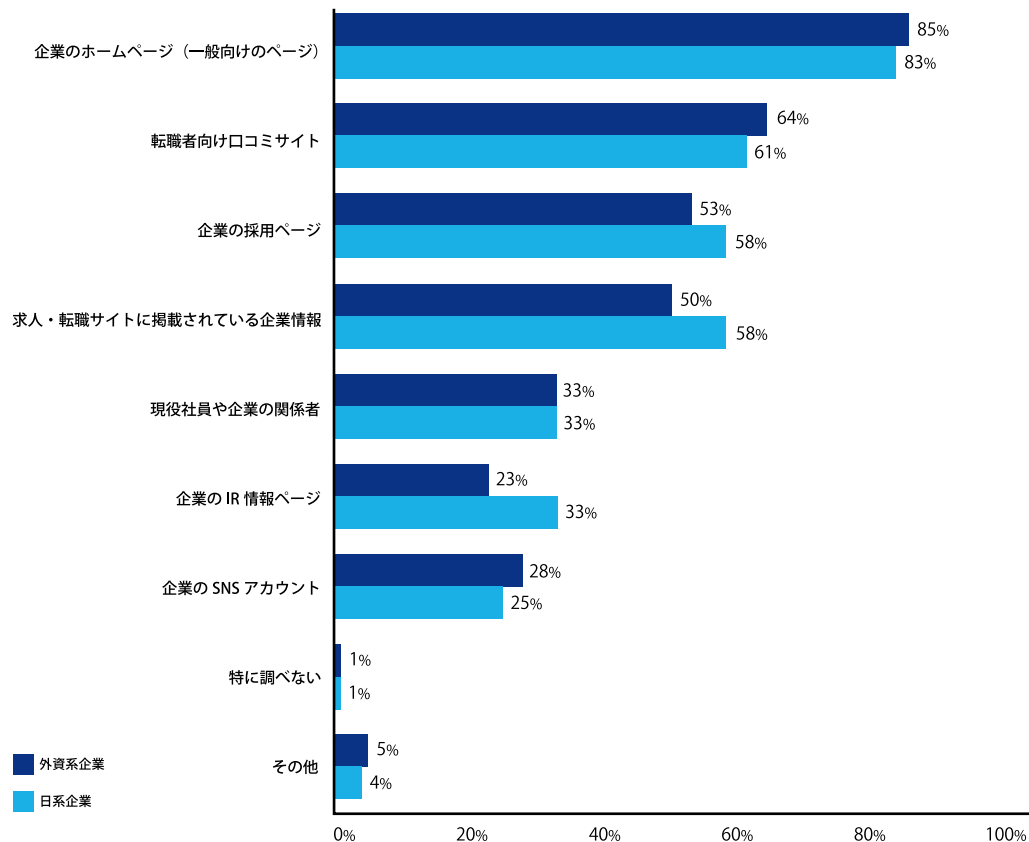
役職別に見ると、一般社員に関しては「働き方の柔軟性」がランクインし、リモートワークやフレックスタイム制度などへの根強い人気うかがわれます。一方、管理職以上に関しては「企業の方針」がランクインし、特に経営の立場に近づくにしたがって上位となる傾向が見られました。

世代別では、ミレニアル世代とX世代で「企業の成長性・安定性」を重視する傾向が出たものの、全体としてランクインの項目に大きな違いは見られませんでした。また、「働き方の柔軟性」に関しては全体でランクインしなかったものの、年代別に細かく見ていくと35～44歳では4位（58%）に並び、特に子育て世代の需要が高いと推察されます。



# 転職意識・面接実態調査

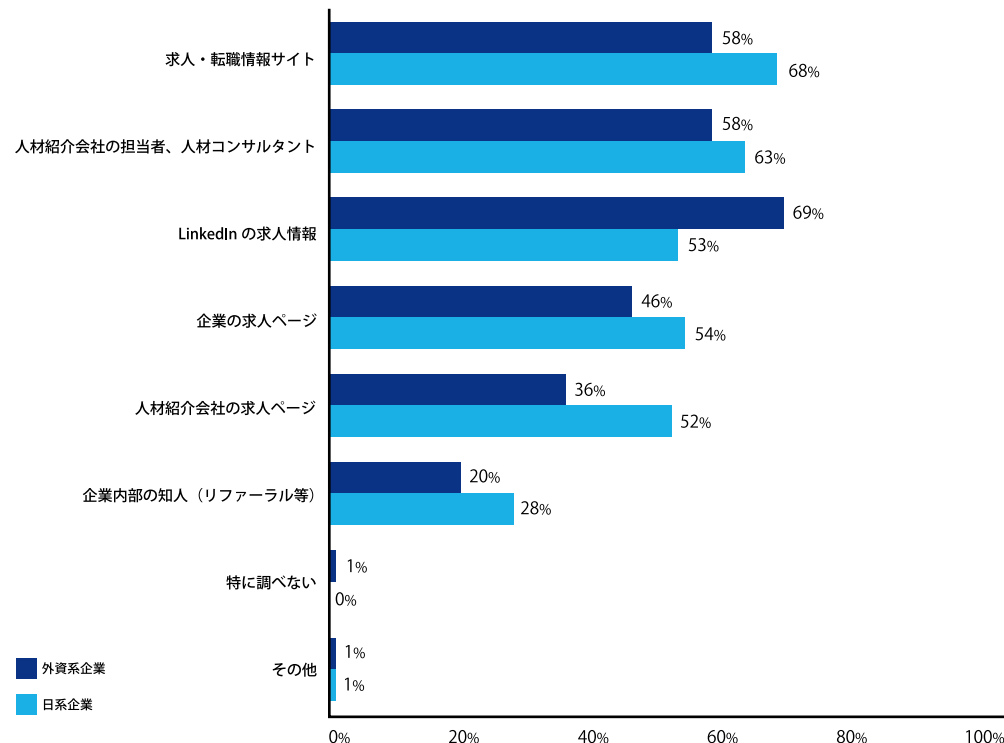
## 企業調査方法



企業の情報収集先としては「企業のホームページ」が最多でしたが、3位の「企業の採用ページ」を差し置いて2位に並んだのは「転職者向け口コミサイト」でした。

このことから、企業の公式情報と併せて、実際の体験記や第三者の情報を参考にするケースが多いと言えるでしょう。

## 求人調査方法



求人の情報収集先に関しては、全体で「求人・転職サイト」が64%で1位でしたが、外資系企業に所属する求職者に関しては「LinkedIn」が69%で1位となり、日系企業の求職者と大きく差が開く結果となりました。

### 【調査概要】

調査方法：インターネット調査

調査地域：全国

調査実施期間：2022年2月28日～3月6日

有効回答数：1109名

回答者所属企業：外資系企業社員 41%、日系企業 59%

回答形式：単一回答および複数回答形式

# 中途採用戦略 2022

正社員採用（関東エリア） .....	11
正社員採用（関西エリア） .....	12
派遣・契約社員採用 .....	13
RPO（採用代行） .....	14

# 正社員採用（関東エリア）



## 【採用市場における企業側の変化】

### 求人数は全体的に増加。エンジニア、データサイエンティスト、AI エンジニアの需要高まる

コロナ禍も2年目を迎えた2021年、企業は2020年の残務処理を行うため、また予想される事業拡大に対応するため、採用活動を加速させました。人材需要が最も顕著だったのはヘルスケアとテクノロジーの2領域でしたが、2020年と比較すると、全ての業界で求人数が増加しました。特にテクノロジー分野では、エンジニア、データサイエンティスト、AI エンジニアの需要が飛躍的に高まり、一部の企業では要件を満たす候補者の最高給与帯を2倍に引き上げ、提携する人材派遣会社の手数料を100%上乘せするキャンペーンを実施しました。コロナ禍も3年目に入りますが、こうした傾向は続く予想され、企業は優秀な人材を引き付け、育成し、定着させることに、さらなる負担を強いられることになるでしょう。柔軟な就業条件、報酬、長期的なキャリア形成の機会が、市場で優秀な人材を獲得するための鍵となるでしょう。エンワールドは、このように刻々と変化する状況への対応をご支援し、ソーシャルメディアや他の方法ではアクセスできない人材をご紹介します。

## 【転職市場における求職者側の変化】

### リモートワークをはじめとする柔軟な就業環境が企業選びの条件に

2021年は求職者側でもより動きが活発になり、コロナ以前の水準に近づきました。依然、日本では他の先進国に比べて転職に対する慎重さが際立っていますが、新たな挑戦や学習機会、上昇志向への意欲が求職者の積極性を後押ししています。データの示すところでは、完全なリモートワーク、リモートアクセスをはじめとする柔軟な就業環境は、求職者が将来の企業を選択する際の重要な条件となっています。当面、国境は閉ざされたまま、人材の大きな流動が期待されないことから、優秀な候補者は、引き続き転職活動において豊富な選択肢を得ることができるでしょう。



小林 クリス

人材紹介事業部 / 人材派遣事業部  
事業統括部長 ヴァイスプレジデント

# 正社員採用（関西エリア）

## 【採用市場における企業側の変化】

### 求人数はコロナ前の水準に テクノロジー、製造関連の職種で需要増加

関西圏において2020年と2021年の求人数はほぼ横ばいという結果となりました。コロナ流行当初は、外資系企業の7割近くが採用の凍結に至りましたが、2020年秋頃より採用数はコロナ以前の水準まで戻り、現在は日系・外資系企業、双方ともに採用活動を積極化させています。また、2020年はコロナ禍において家庭内消費の増加・巣ごもり需要を受け、主に消費財関連企業の採用が目立ちましたが、2021年は製造業全体、ITテクノロジー企業、ヘルスケア企業で採用が活発になっています。今まで採用を手控えていたサービス関連企業においても採用活動再開の動きがあり、求人企業全体数としてコロナ前の水準に完全に戻っている状況と言えます。採用職種としてはテクノロジー関連の採用が最も多く、次いで製造関連と、リモートワークを前提とした経済活動環境下において、新しい仕組み作りやプロジェクト推進のポジションが多く見受けられます。一方、昨年度は手控えられていた管理部門での採用や、リモートワークを活用した営業職など、採用職種に幅が出てきたことも特徴です。



山下 拓  
大阪オフィス  
ディレクター



## 【転職市場における求職者側の変化】

### 求職者数は減少した一方、 転職意識の変化で求人応募率・内定承諾率が高まる

2020年から2021年にかけて、関西圏の求職者数全体としては、前年度より約20%減少に転じる結果となりました。これは、関西での複数回の緊急事態宣言を経験する中で見られた動きで、今後の経済動向を見守る方や、現職に留まる決断をされた方が多くなったことも推察されます。特に、春先より求職者数が徐々に減少し、夏頃に底を打った後は増加に転じたことから、コロナ禍における人流抑制・経済環境との相関性が考えられます。一方、求職者一人一人の活動内容・転職への本気度には大きな変化が見られ、当社からのスカウトへの返信率は昨年度より20%増加、さらに当社への登録から転職を実現された方の割合は1.2倍増加しています。特に、コロナ禍で転職活動をされている方は、真剣に転職を検討されている方が多く、登録からの求人応募率、内定承諾率共に高いという傾向が見られます。またリモートワークの普及により勤務地の自由度が上がったことから、関西圏の企業にUターン転職されるケースも増加しており、2022年においては求職者数全体としてもコロナ前の水準まで戻ることが期待されます。

# 派遣・契約社員採用



## 【採用市場における企業側の変化】

### 高いスキルを持つプロフェッショナル派遣のニーズは5年で倍増

政府の規制強化と、非正規雇用から正規雇用への転換を促進する方針により、低スキル、低賃金の派遣労働者に対する需要が変化しています。そうした中で、エンワールドでは急なご依頼にも対応できるよう、派遣社員のタレントプールを幅広く確保していますが、こうした市場の変化を受けて、当社も金融、IT、営業、サプライチェーンなどの専門分野に特化するなど、ビジネスの上流部分へのシフトを余儀なくされています。特に、高いスキルを持つ派遣スタッフに対する需要は、この5年間で倍増しており、ビジネストラansフォーメーション (BX)、ポスト・マージャー・インテグレーション (PMI)、プロジェクトマネジメント (PM)、システムのアップグレード／実装といった特定の分野において、従来のコンサルティング市場を人材によるアプローチで大きく変革することが当社の目標です。

## 【転職市場における求職者側の変化】

### 給料、仕事の継続性が共に高まるハイスキル専門職

新型コロナウイルスは、2017年からすでに始まっていたトレンドである、より柔軟な働き方に対する期待に対し、触媒として作用しました。政府は国民の生活の安定と質の向上を目指し、派遣労働者の数を最小限に抑える方針を打ち出していますが、一方で特有なスキルセットを持つ専門的な契約社員に対する需要は増え続けています。具体的には、経験豊富なプロジェクトマネージャー、ビジネスアナリスト、テクノロジーコンサルタントがこれにあたり、仕事の継続性も高く、これらのスキルセットに対する給与と需要は高まっていくでしょう。派遣企業は、優秀な高スキル人材を確保し、派遣期間を継続させつつ契約を更新させるため、しのぎを削っていくことになるでしょう。



小林 クリス

人材紹介事業部 / 人材派遣事業部  
事業統括部長 ヴァイスプレジデント

# RPO（採用代行）

## 【RPO 市場の変化】

### 採用活動再開で採用部門に急激な負担、RPO の需要増

2021年は、コロナの落ち着きが見られた時期があったことや、ワクチン接種の拡大などから、特にヘルスケアとIT・テクノロジーの分野で、採用数を一昨年から大幅に増やした企業が出てきました。さらに、多くの企業が2020年に採用をほとんど凍結し、採用部門を縮小していた背景もあり、採用活動が再開してからは採用担当者への負担が急激に増え、結果的にRPO（採用代行）の需要が昨年後半から徐々に増えました。また、企業としては採用が増えているものの、コロナの先行きが未だ不透明であることから、正社員で採用チームを増員することにリスクを感じ、活用を検討する企業が多くみられました。総じて、ソーシングに対するコスト削減の目的でRPOを検討するというよりも、先に述べた人員に対するリスク回避や、プロセス管理を目的に求める企業が多く見られました。



岡庭 聖

enPower 採用代行事業部  
事業責任者



### 高まるリクルーター需要、企業が求める条件に変化も

多くの企業でRPOの需要が増えていることもあり、これらのプロジェクトの遂行をするリクルーターの確保が各RPO会社でも課題となっています。採用活動の再開、求人案件の増加により、業界全体でリクルーターの需要が高まっており、採用全体のプロセスを管理できる人材からソーシングに特化した人材まで、過去に類をみないほどリクルーティング経験者の採用難が続いています。この流れを受けて、各企業が求めるリクルーターの条件にも多少変化が起きています。具体的には、今までは企業の社内人事経験者のみを検討していた企業も、最近では人材紹介会社経験のみの場合でもプロジェクトに採用する事例が多くなってきました。こうした状況に対応するためにも、エンワールドのRPO事業部では、優秀なリクルーターの確保およびリクルーターの社内育成を継続的に行っています。

# 業界・職種別トレンドと 中途採用成功への秘訣 2022

銀行・金融サービス	16
コンサルティング	17
小売り・消費財	18
IT・通信	19
製造業・工業	20
医療機器・製薬・ライフサイエンス	21
テクノロジー	22
日系 IT 企業・スタートアップ企業	23
エグゼクティブサーチ（経営層）	24
経理・会計	25
人事・総務	26
法務・コンプライアンス	27
サプライチェーンマネジメント	28
派遣・契約社員 - HR 領域	29
派遣・契約社員 - IT 領域	30

# 銀行・金融サービス

## 2021年を振り返って

### 景気は追い風、ジュニアからシニアポジションまで採用が伸びる

金融業界ではコロナ禍でも業績を伸ばした金融機関も多数あり、景気としては追い風傾向だったと言えます。採用市場に関しても、一般的な金融機関から金融業界へのサービスを行う金融サービスプロバイダー等で採用の需要が伸び、2021年は活発な動きが見られました。転職者側では、キャッシュレス、ペイメントソリューション事業の市場成長を受け、特に伝統的な大手金融機関から転職を考える方が、ジュニアからミッド、シニアまでの全ての層で増えています。背景としては、業務のオンライン化が進んだことで、勤務先への帰属意識が以前より希薄になっていること、そして転職に対する考えがより身近になったことが挙げられます。また、ワークライフバランスを重視する転職者も増えており、企業側でも改めてリモートワークの導入・継続や、従業員のワークライフバランスを見直す動きも多く見受けられました。

## 2022年の採用動向の見通し

### ミドルバックオフィス、オペレーションポジションで採用競争が激化

今後も、金融業界では採用活動が活発になると予想されます。特に、ミドルバックオフィス、オペレーションなどのポジションは、市場にマッチする経験者が非常に少なく、採用競争が激しくなっています。採用を成功に導くには、従来の採用方法にこだわらず、転職者のニーズに合った採用条件への見直しや柔軟性が求められています。その一方、PE（プライベートエクイティ）、HF（ヘッジファンド）、M & A 領域では、狭き門ながらも転職希望者が多い傾向にあります。

また市場では投資需要の増加から、従来の伝統的資産だけでなく、オルタナティブ資産への投資も活発になっており、今後もジュニアからシニアレベルのポジションまで幅広く採用活動が活発になっていくと予想します。

## 採用に成功している企業の特徴と成功要因

### 特別感や求人票以外のセリングポイントが成功の鍵

金融業界で採用に成功している企業は、候補者の経験やバックグラウンド、そしてスキルと人柄を見るためにも、一次面接では受け入れ枠をより広くしている傾向があります。また、オンライン面接やグローバル本社との面接に関して、面接官の情報共有等を行い、企業と候補者の双方にとって効率的になるよう取り組む企業にも、成功例が多く見られます。一方、転職者側の心理としては、手に届く案件が比較的多いため、より特別感のあるポジションに対して応募が積極的になる傾向があります。そのため、採用現場とエージェントとの打ち合わせを綿密に行いながら、求人票に記載されている部分以外でも、セリングポイントを候補者に提供することが成功へのステップとなるでしょう。

玄間 勇介

銀行・金融サービス部門  
チームマネージャー





# コンサルティング

## 2021年を振り返って

### 採用数は右肩上がり IT・デジタル人材の需要高まる

昨年は大半のコンサルティングファームで、採用数が右肩上がりに増加しました。クライアントワークの代表例となるコンサルティング業界では、コロナ禍でほぼ全ての企業がリモートワークを実現しましたが、在宅環境でも顧客対応や品質に大きな差が出ることなく、価値提供できると証明されたことは、採用にも追い風となった大きな要因とも言えます。加えて、コロナをはじめ世の中に蔓延する先行きの不透明感が強まってきていることから、コンサルティングファームへの期待感は一層高まっており、IT・デジタル人材を中心に、引き続き全ての業界、領域で採用数の増加に繋がっています。

## 2022年の採用動向の見通し

### 実行支援を軸にした コンサルティング+αの採用案件が増える

引き続き 2022年も、採用数は増加傾向であると想定されます。特に最近では戦略を描くだけでなく、実行支援（結果が出るまでのコミットメント）まで期待されるようになってきたことから、例えば、IT領域であれば設計・開発を含めた実装部門を新設するコンサルティングファームも増えてきています。業界全体への期待が「新しい価値創造+理想の実現」となっていることから、これまでのITやデジタル人材の採用強化に加え、従来のコンサル+α（トランスフォーメーション支援等）の人材採用案件も増えていく可能性が高いと言えるでしょう。

## 採用に成功している企業の特徴と成功要因

### 働きやすい就業環境、選考プロセスの スピード感・柔軟性が重要

コンサルティングファームは労働集約型のビジネスとなることから、社内体制を構築し、ワークライフバランスの改善やリモートワーク（地方を含めた遠方地域からの就業）、ダイバーシティへの取り組みが大きな差別化要因になっています。

上記に加え、候補者の争奪戦が非常に強い領域であることから、選考のスピードアップ、カジュアル面談からのスタートを含めた柔軟な選考プロセス、そして選考期間中のアプローチ（パートナーや近い経歴者からの情報提供）等をバランス良く行えるかどうか、成功に繋がる大きなポイントとなっています。

平岡 悠

テクノロジー/コンサルティング部門  
アソシエイトディレクター



# 小売り・消費財

## 2021年を振り返って

### デジタル人材のニーズは右肩上がり 営業系人材は明確な強みが求められる

2020年とは異なり、With コロナの考え方が浸透した結果、採用が大幅に減少をしていた小売業（ファッションなど）も、2021年は採用を再開した企業が多くなりました。ただし、引き続きどの企業もデジタル化（EC化）は課題となっており、デジタル人材の求人は一貫して右肩上がりに増えている状況に変わりありません。それと比較すると、いわゆる一般的なルート営業などの案件はコロナ前と比べても大きく減少している印象がありました。その結果、候補者もデジタル系人材は売り手市場として多数オファーがあるものの、営業系人材は英語力や特別なネットワーク、数字分析力など明確な強みがない限りは競争倍率が高い状態が続いています。

## 2022年の採用動向の見通し

### EC、デジタルマーケティング戦略を重視したデジタル人材の採用続く

企業の採用は2021年と比較して横ばい、または微増と想定しています。コロナが収束に進み、旅行、インバウンドが増えると採用需要はより伸びるかもしれません。全体としては、引き続きデジタル人材（ECやデジタルマーケティングなど）の採用は続く想定され、若手からエグゼクティブレベルまで売り手市場が続くと考えます。最近は特に、従来ECを自社で持たなかった消費財メーカーなども、自社のD2C（Direct to Consumer）と称してローンチをする傾向があり、リアル店舗とオンラインでのオムニチャネル戦略を重視するようになってきました。ここに関わる経験を持ったデジタル人材は特にこの業界では重宝されるでしょう。

## 採用に成功している企業の特徴と成功要因

### 候補者に向けて他社と差別化できるセリングが不可欠

デジタル人材など、競争が激しい売り手市場の人材を採用する場合は、企業側からのセリングが不可欠になります。特にデジタル人材の場合は、こういった種類のデータが、どのくらいの量あるのか、その上で業務としては、どこからどこまで裁量権をもって仕事ができるのかが重要なポイントになります。企業によってはリモート環境やフレックスタイム、会社のカルチャーなどを主なセリングポイントに使っていることもありますが、これはもはや必要最低限のものであり、他社と差別化しづらいものになっています。

我々エージェントをうまく使っていただき、候補者が真に気にかけているポイントをおさえ、それを面接の中で伝えていただければ成約率が上がるはずです。

高田 優  
小売り・消費財部門  
チームマネージャー



## IT・通信

### 2021年を振り返って

#### 柔軟な働き方に強い人気 場所に縛られない働き方へ

新型コロナウイルスの感染が拡大し、リモートワークが普及したことで、求職者は企業のリモートワークポリシーを重視するようになりました。柔軟性のある働き方が強く好まれるようになり、そのような就業環境を提供する企業は、他より人気が高いと言えます。企業側に関しては、面接プロセスを全てオンラインで行う企業に比べ、コロナ前の対面式プロセスを続ける企業は後れを取っている傾向にあります。また、“Work from Anywhere (働く場所の自由化)”を導入する企業もいくつか見受けられ、求職者からの好評を得ているのが現状です。

### 2022年の採用動向の見通し

#### データサイエンティスト、データアナリスト、データエンジニアの高需要が続く

2022年においても、企業は事業推進に向けて、データドリブンな意思決定を重視することから、ITに対する需要は今後も継続すると考えられます。データサイエンティスト、データアナリスト、データエンジニアなどの職種は、引き続き市場での需要が高いでしょう。また、デベロッパー、プロジェクトマネージャー、ビジネスアナリストなど、他の分野の候補者も引き続き需要が見込まれます。これらの職種においても、柔軟な就業条件を備えた企業が採用に成功するでしょう。

### 採用に成功している企業の特徴と成功要因

#### スピード感のある シンプルな面接プロセスが成功の鍵

企業が採用を成功させるためには、面接回数を最小限に抑えることが重要です。現在の市場では、依然、候補者が不足しており、多くの企業が優秀な人材を獲得しようと競争が激化しています。そのため、未だに面接プロセスが長い企業は、スピードという点だけで、優秀な人材を失ってしまいます。一般的に採用が成功している企業は、面接を2ステップまで絞っています。仮に複数の関係者が面接官となる必要がある場合でも、まとめて行うのが望ましいでしょう。一方で、ある一定の面接段階で、複数の候補者がいないと次のステップに進めないなど、硬直したプロセスを継続する企業も多数存在します。企業は、自社の環境で活躍する人材のプロファイルを正確に把握し、そのような候補者が現れた瞬間に行動できるよう備える必要があるでしょう。

松尾 顕太郎  
IT・通信部門  
チームマネージャー



## 製造業・工業

### 2021年を振り返って

#### より即戦力に絞った ミドル・シニアクラスの採用が活発

第一回目の緊急事態宣言の際は、採用の中止、ヘッドカウントの見直しが入り、多くの求人にストップがかかりました。しかし、コロナ収束に目途が立たないことから、多くの日系企業・外資企業が採用活動を再開し、現在は製造業全般で求人数が大きく回復している状況です。特に、若手人材よりも、即戦力採用をねらったミドル・シニア人材の採用が活発となっている企業が多いと言えます。業界で見ると、再生可能エネルギー、データセンター、半導体、ロボット、化学、プラント業界が採用を強化しており、コロナ禍を理由に採用を行わないという企業はほとんど見られません。ただ先述の通り、若手の採用ではなく、経験者採用がメインであり、より即戦力に絞った採用が進んでいる企業が多いという印象を抱きます。

### 2022年の採用動向の見通し

#### 営業ポジションは減少 引き続きエンジニア職の需要高まる

コロナ収束の見通しが見つからない中、もはやコロナを理由に採用しないという企業は少なく、既に With コロナの時代が中途採用市場に到来していると感じます。特に、巣ごもり需要でIoT化等のデジタルライゼーションに拍車がかかり、それに関連する産業は納期遅延が発生したことから、製造に従事するエンジニア職は以前にも増して需要が高まっていくと考えられます。それとは逆に、営業等の顧客との対面を必要とするポジションは少なくなっていく、退職等で人員が減ったとしても、現状の人数で賄うような動きに変わってきていると感じます。

### 採用に成功している企業の特徴と成功要因

#### コロナ禍では 柔軟かつ簡潔な採用方式の模索が必要

採用に苦戦している企業の特徴になりますが、面接回数が多く、特に多くの面接官が関わる企業は採用がうまく進まれていないように思われます。ポジションに対してステークホルダーが多ければ、面接に参加される関係者も増えていくことは当然ですが、面接官が多ければ多いほど、意見がまとまらず、採用まで至るケースが少なくなっています。

また、最終面接では対面を希望される企業もまだ多いですが、コロナ感染リスクをどの程度懸念しているかは候補者によって異なり、さらに日程が調整しづらいことから、オンライン面接を実施する企業に候補者が奪われるケースも多く見受けられます。これまでの慣習に囚われず、コロナ禍ではどの企業も新たな採用方式を模索する必要があるでしょう。

雨宮 佑揮

製造業部門

アソシエイトディレクター



# 医療機器・製薬・ライフサイエンス

## 2021年を振り返って

### コロナの影響が続く中、 新設ポジションに前向きな先駆的企業も

一昨年に引き続き、2021年も新型コロナウイルスの影響がマーケットに強いインパクトを与えたことは言うまでもありません。政府からは「成長戦略実行計画」が発表され、厚生労働省からも「医薬品産業ビジョン 2021」が8年ぶりに発出されましたが、製薬業界では後発医薬品メーカーで不正製造が相次いで発覚し、その度重なる供給不足から、市場の混乱や採用にも影響が及んだ一年でした。その一方、先駆的な企業では、「多様性をもった採用基準」の設定に関する内容や、新設のポジションに関するコンフィデンシャルな採用案件など、優秀な人材確保という目的以外でもご相談いただくケースが多々見受けられました。

## 2022年の採用動向の見通し

製薬メーカー領域、医療機器メーカー領域ではそれぞれの以下のような採用トレンド、ニーズが予想されます。

### 1. 製薬メーカー領域

マーケットアクセス/メディカルアフェアーズ、MSL (メディカルサイエンスリエゾン)

世界市場では、売上高の上位にバイオ医薬品がランクインし、再生医療や細胞・遺伝子治療の分野でも人材ニーズが上昇傾向にあります。医薬品の多様化に伴い、マーケットアクセス部門を強化する企業が増え、薬価戦略、HEOR (医療経済・アウトカム研究)、HTA (医療技術評価) の求人が増加しています。日本国内では、新薬の開発に伴い、臨床開発・安全性情報管理の採用は需要が高くなっています。また引き続きメディカルアフェアーズ・MSLの採用は強化され、STL (社外医科学専門家) やKOL (キーオピニオンリーダー) から医療現場のインサイト入手し、新しい治療法を普及させる動きに注目が集まりそうです。

### 2. 医療機器メーカー領域

デジタルマーケティング/セールスアナリスト、ビジネスインテリジェンス、コマースエクセレンス

医療機器メーカーにもMA (マーケティングオートメーション) を促進する流れの中で、地上戦からのデジタルツール導入や分析スキルをもったBI (ビジネスインテリジェンス) ポジションでの求人が増加しました。また、一般患者向けの「予防・治療用アプリ」や「オンライン診療」などのデジタルヘルスへの事業投資も活発化し、競合に競り勝つための新規事業やマーケットアクセス (保険償還担当) ポジションのニーズが高まり、医療業界外の興味度合も高まりつつあります。

## 採用に成功している企業の特徴と成功要因

昨年から継続的にご支援している企業の採用成功例をご紹介します。

### 1. 企業の魅力・ブランドのPR事例

ライフサイエンス業界の中でも、特にヘルステック領域のように、ステークホルダーが多く複雑な事業構図となる場合、ホームページ等にオンライン資料を掲載することで、採用時にうまく活用された事例があります。分かりやすく内容がまとまったプレゼンスライドや企業PR動画など、候補者へ簡単に共有できる点がメリットと言えます。

### 2. コンフィデンシャル案件の取り組み事例

特に、ハイレイヤーで採用難易度の高い案件や、コンフィデンシャルレベルが高い案件については、まずは人材紹介エージェントへの採用戦略に関するご相談、綿密なコミュニケーションが重要です。これは、マーケットに必要な以上の採用情報 (企業名やポジション名など) が流出するのを防ぐためです。具体的には、一社による独占サーチ、もしくは二社ほどのエージェントを選出したうえで、それぞれの強みをいかした「候補者リスト」を作成するといった方法です。マーケットにいる特定の求職者に限定的にアプローチすることが可能となるため、コンフィデンシャルな案件で成果が出ています。

高橋 敏行

ライフサイエンス部門  
アソシエイトディレクター



# テクノロジー

## 2021年を振り返って

### クラウドに注力する企業間で採用激化 予算以上の待遇で内定辞退を防ぐ場合も

2021年は各社のDX推進への投資加速に伴い、IT企業の採用需要は高まり続けており、売り手市場となっています。With コロナでリモートワークが浸透したことにより、クラウドシフトを急速に進める企業が増加。クラウドに注力している企業を中心に、採用の需要が高まっています。そのため、特に即戦力となる求職者を採用するために、企業間で求職者の争奪戦が激化しています。求職者は複数の内定を獲得していることが多く、辞退を防ぐために予算以上の好待遇を提示するケースが多く見られました。

## 2022年の採用動向の見通し

### 各企業で人員拡大が継続 採用要件は細分化し専門性が問われる

IT企業にとって、日本市場は北米に次ぐポテンシャルマーケットとして捉えられていることが多く、ここ数年で先進テクノロジーを持った多くのグローバル企業が日本に参入してきています。日本市場での需要増加に伴い、各社が急速に人員拡大を実施しているため、今後も求職者の争奪戦は続くでしょう。特にSaaSの市場規模が拡大を続けており、様々な業界・業種向けのサービスが出てきていることから、求職者に求める要件も細分化されている傾向です。例えば、「金融業界向けの営業経験」や「財務経理の知見」など、専門性を求められる事例も増えてきています。

## 採用に成功している企業の特徴と成功要因

### 全社で採用推進 自社の魅力をPRする企業が成功の傾向

現在の売り手市場の中でも採用に成功している企業は、会社をあげて採用を推進している傾向があります。独自のネットワークを活用してリファーマル採用に繋げる動きや、定期的に採用ウェビナーに登壇するなど、採用プロセスに直接関与しない社員も優秀な人材の採用に向けて積極的に活動しています。また、一次面接から採用マネージャーやカントリーマネージャーが自ら自社の魅力をPRし、求職者の志望度を上げるための面接を実施しています。このような企業は内定辞退も少なく、売り手市場の中でも採用に成功していると言えるでしょう。

南 卓也

テクノロジー/コンサルティング部門  
セールスチームマネージャー



# 日系 IT 企業・スタートアップ企業

## 2021年を振り返って

### カスタマーサクセス職や エンタープライズ経験の需要高まる

2021年初頭は、引き続きコロナの影響で求人数減・採用ストップなどあったものの、それ以降大きな変化はなく、現在まで求人数増の傾向にあります。また、2021年はエンジニアやデザイナーなどの旧来から需要過多な案件はもとより、以下のような求人が多くなりました。

1. 経営企画や事業企画など、ビジネスの大局を考える企画系職種
2. B2B SaaS 領域における、顧客のサービス利用の継続・成果へのコミットを目的としたカスタマーサクセス職
3. B2B SaaS 領域における、エンタープライズ経験のあるフィールドセールス職（同領域のビジネストrendとしては、SMB（中小企業）からエンタープライズ（大企業）向けにシフトしている）

一方、求職者の動きとしては大手・ベンチャーといった軸よりも、事業としての安定性や成長性、マーケットでの唯一性など、総じて安心して働くことができる環境かという判断軸になってきています。その結果、転職に対する動機形成が100%まで至ってない場合は、最終的に現職に残留するなど、やや保守的な傾向が見られる一年でした。

## 2022年の採用動向の見通し

### B2B SaaS 企業は活況 自社内の DX ポジションも採用増える

景気の先行きが不透明なことから、特に広告収益を生業としている企業の採用は現在も鈍化しており、求職者の動きも慎重な傾向にあります。一方で B2B SaaS 企業は全体的に活況で、特にホリゾンタル SaaS を事業の軸におく企業は求職者からも人気が高く、今後も堅調な伸びを見せるでしょう。また、日系企業の SaaS 人材にとどまらず、外資系企業の出身者を求める企業や、事業戦略にアジャストできる人材を求める企業も増えてくる見込みです。

また、国内企業の DX 化の流れで、B2B SaaS 企業の採用が加速していますが、同時に大手レガシー企業でも、その受け皿として社内の DX ポジションの採用がさらに加速しています。以前は、非公開かつポジションの数も限られていましたが、今後は大々的に DX 関連の採用を行う企業が増えるでしょう。ただし、「人材確保」という側面のみならず、創業事業や本業の組織とのカルチャーフィットを重視した採用が進み、そのためには採用広報や企業自体のブランディングが鍵になると予想します。

## 採用に成功している企業の特徴と成功要因

### 継続的な採用ブランディングと 各チャネルでの戦略が重要

「いいものを作れば売れる時代ではない」と同様、「募集を出せば採用ができる時代ではない」ため、採用市場を見極め、その潮流に合った採用ブランディングや採用形式を中長期に根ざしていくことが肝要です。成功している企業の具体的な共通点は、以下の三点です。

1. 採用広報を具体的かつ継続的に行っている
2. リファラル採用を社内に浸透させ、従業員のアンバサダーが多い
3. 社長含む経営層が選考プロセスの初期に登場する等、トップからもアプローチしている

我々のような人材紹介エージェントはもちろん、求人広告やダイレクトリクルーティングの手法も含め、採用チャネルはさまざま存在します。各チャネルにおける戦略が緻密であればあるほど、採用が成功している傾向にあります。一方で、慣例的な求人票の作成や情報発信の仕方をしている企業は、採用に苦戦し長期化している傾向が強いです。

青木 裕一  
日系企業部門  
アソシエイトディレクター



# エグゼクティブサーチ（経営層）

## 2021年を振り返って

### バイリンガル人材の争奪戦は激化 求職者側の選択肢が広がる

各業界は今も変化を見せており、従来とは異なるバイリンガル人材の争奪戦が繰り広げられています。自動車業界はこれまで通り、伝統的なテクノロジー産業から優秀な人材を集めています。特に日系企業は、国際的な視野を持つ外国籍のビジネスパーソンを、すべてのスキルセットにおいてターゲットとしています。求職者にとって、これほど多くの選択機会があったことは、かつてありませんでした。このような採用競争の激化は今後も続く予想されますが、候補者のエンゲージメントは、様々なビジネス・業界における新たな機会を理解するために、非常に高まっています。日本でこれほど転職に最適な時期は滅多に訪れません。求職者にとって転職の主なプル要因としては、給与アップ、ワークスタイル、会社の福利厚生です。プッシュ要因としては全体的に、コロナ疲れ、在宅勤務の環境やオフィス勤務への期待が挙げられています。

## 2022年の採用動向の見通し

### 転職機会とともに内定辞退も増加 選考過程の体験がより重要に

国境が開かれ、在宅勤務が常態となり普及していくにつれて、上級管理職の転職が地域全体、特にコーポレート部門で進んでいくことが予想されます。コマーシャル部門では、デジタル改革、オムニチャネルの確立、場合によってはメタバース市場の開拓に重点を置き、どちらかといえば、ローカルに推進され続けるでしょう。コロナ禍のこの2年間で、消費スタイルは劇的に変化しましたが、2022年には、この傾向がさらに拡大していくでしょう。

人材獲得競争の激化に伴い、面接プロセス全体を通した体験は、候補者にとってこれまでになく重要なものとなっています。求職者側では、他のチャンスが頻りに巡ってくることを理解しているので、会社選びには慎重に時間をかけ、内定辞退率は増えていくでしょう。また、求職者にとっての優先事項も変化し続け、企業が従業員に提供できる価値、サステナビリティ戦略、在宅勤務ポリシー、“Work From Anywhere（働く場所の自由化）”のさらなる発展、ポストコロナの職場環境に大きな関心が寄せられるでしょう。

## 採用に成功している企業の特徴と成功要因

### スキルマッチとカルチャーフィットの バランスを見極めることが鍵

カルチャーフィットかスキルセットか - ビジネスのカルチャーに良いインパクトを与えながら、職務を果たせる候補者を見極める方法とはどのようなもののでしょうか。スキルセットや経験をあまりにも重視し、企業文化との相性を軽視した場合、採用が失敗してしまうことがしばしばあります。企業文化に適合する人材は、入社後研修やスキルアップ研修、またビジネスの課題に耐える力を発揮します。評価のプロセスで適切なバランスを見つけ、社内で活躍できる有能な人材プールを見極めることで、意思決定や最終的な採用の判断に役立てることができるでしょう。

採用戦略も、採用パートナーシップへの期待が高まり、企業のリーダー、ビジネスチャンス、文化をアピールするのに役立つ、よりインパクトの強い候補者体験の提供を目指してシフトしています。人材紹介エージェントと採用担当者の連携を引き続き強化し、候補者の独占性を確保しながら、採用工数や採用成功率にプラスの効果をもたらす試みが必要でしょう。

スコット ウォレス  
エグゼクティブサーチ  
ディレクター





# 経理・会計

## 2021年を振り返って

### 時勢の影響を受けにくい職種として 安定的な需要が続く

経理・会計は、企業にとって必要不可欠な機能です。他の職種に比べ、この分野はパンデミックをはじめとする危機においても、比較的安定していると言えるでしょう。このことは、新型コロナウイルスの流行が始まって以来のこの2年半でも証明されました。コロナの影響を全く受けていないということはありませんが、他の職種に比べはるかに少なく、また、このような厳しい経済情勢において、特定の経理専門職に対する需要が高まっているケースもあります。

採用市場を数字で見ると、2019年から2020年にかけて、経理・会計職は全体で19%の減少となりました。しかし、2020年から2021年にかけては、11.5%の増加となっています。したがって、2021年の経理・会計職の求人数は2019年に比べ10%ほど少なかったものの、上昇傾向にあると言えます。

## 2022年の採用動向の見通し

### 採用企業、求職者で共に活動量が回復

当初の想定通り、日本の広範囲でワクチン接種が行われ、

国民の8割近くが接種を終えたことから、求人数は回復しました。凍結されていた採用のほとんどが解除され、積極的な採用活動が再開されただけでなく、求職者側に関しては以前より多くの人々が活動を再開しています。コロナ流行当初、多くの求職者は当然ながら転職を留保し、情勢が安定する時期を待ちました。しかし、活動状況からすると、今まさにその時期を迎えており、転職活動と採用活動の両方が回復してきています。依然、2019年の水準には達していませんが、堅調な好転を見せており、このまま継続していくと思われれます。その一方で、変異株の影響はまだ不透明なことが多く、市場にどのような影響を与えていくか注視が必要です。

## 採用に成功している企業の特徴と成功要因

### スタッフレベルでは リモートワーク環境が最重要

全体として、経理・会計分野の人材市場は変化しました。もちろん、これは様々な業界や職種にも当てはまることですが、非常に多くの経理・会計の求職者にとって、仕事の最重要条件の1つがリモートワークであることは注目に値します。これは特にスタッフレベル以下で顕著です(マネージャー以上でも同様ですが、これほど高い割合ではありません)。

この2年半の間に、多くの方がリモートワークや在宅勤務に慣れ、今や働き方として一般的なものとなりました。経理系職種の多くは、月次、四半期、年度末のレポート時期に多くの残業が発生しますが、リモートワークが可能であれば、これを容易に処理でき、通勤時間などを節約することができます。

一方、最近では会社がリモートワークの導入をとりやめ、制限したことで、これまでリモートワークの恩恵を感じていた人々が市場に積極的に出てくるケースも多く、リモートワークを導入していない企業では上手く人材を確保できない傾向が見受けられます。実際、そのような企業の中には、数カ月間採用の成果が出ず、市場競争力を高めるために、再びリモートワークを導入するケースもあります。

これまで述べてきたように、ワークスタイルは根本的な変化を遂げており、企業もそれに適応して競争力を高める必要があります。フレキシブルでリモートが可能な就業環境は、今や候補者にとって最重要事項であり、これに対応しない企業は、人材獲得の競争において打ち勝てないことは明らかです。この必須項目に適応して競争力を保っていくか、検討すべきでしょう。

カミハラ ジャスティン  
経理・会計部門  
アソシエイトディレクター



# 人事・総務

## 2021年を振り返って

### 「大退職時代」の到来

### HR部門は従業員の育成・定着に注力

2021年の日本の採用市場は、非常に低調だった2020年を経て、急回復しました。2020年、人事担当者はコロナ禍に対応し、ポリシーや規則を迅速に改定して従業員の安全を守る一方、「ニューノーマル」の就業環境において生産性を維持し、コストの最適化を図りました。採用計画は不透明、求職者は安定を求める中、人事担当者は会社や従業員をサポートするため、個人的なキャリア志向を留保することも多くありました。さらに、2021年の「大退職時代」が人材市場に大きな影響を与えたため、人事の焦点は主力となる人材を引き付け、育成し、定着させることにシフトしました。これは人事担当者にとっても新たな経験となり、自身のキャリアについて再び考え始める方が増えました。

## 2022年の採用動向の見通し

### HRビジネスパートナーの職種が 外資系以外の企業でも普及

現在、多くのHR関連スキルの需要が高まっています。日本において優秀なグローバル人材が今後も不足し続けるのであれば、採用、人材開発、タレントマネジメント、組織開発のポジションの需要は高まり続けるでしょう。

日本では、HR部門の業務負担が依然として大きいものの、これまでよりも戦略的な機能を果たすことが望まれており、特にグローバル企業で顕著と言えます。かつては、顧客起点のHRビジネスパートナーは外資系企業でしか見られませんでした。今では日本の多国籍企業でも一般的なものとなりました。その一方、管理系のHR業務の一部は今後もオフショア化、アウトソーシング化が進んでいくと予想されます。企業は実務経験と戦略能力を兼ね備えた人材が必要としていますが、実際、アドミ業務・管理系に特化したスペシャリストが人事戦略に携わることは難しく、企業の需要と人材市場に齟齬が生じる可能性があるでしょう。

## 採用に成功している企業の特徴と成功要因

### HR部門への投資体制が人材確保の鍵

日本のHR職に関しては、まず他の職種からキャリアをスタートすることが多いため、候補者は他の国より少し年齢層が高い傾向にあります。また、豊富な経験と求められるスキルセットを兼ね備えた候補者には、複数の選択肢やオファーがあることが多く、昇給を求めることがほとんどです。

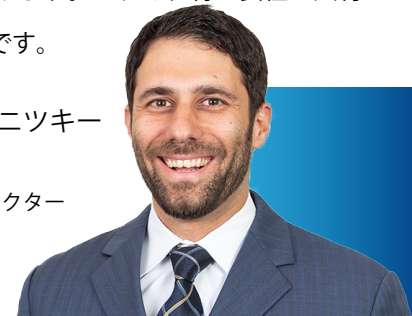
外資系企業に関しては、既存のポリシーを日本市場向けにローカライズすることが多く、それに必要な戦略的・人事計画の経験は、特にコンサルティング企業や日本企業で積みやすいと言えます。その分、英語能力に関しては妥協が必要になるかもしれませんが、これらの分野の人材を見逃すべきではないでしょう。

また、HR領域の候補者に選ばれるためには、多くの場合、企業が人事部門への投資を示すことが重要です。キャリアプランがあり、社内異動が可能な組織で、HR職種の専門的な成長をサポートする体制であることは、HR人材を長期的に確保することにつながります。これは、特に女性の人材に当てはまる場合が多いです。

ジェイソン・ボニツキー

人事・総務部門

アソシエイトディレクター



## 法務・コンプライアンス

### 2021年を振り返って

#### ミドル・シニア層には経験内容を重視 若手層にはポテンシャルを求める傾向

昨年の採用は、2020年に比べて動きが増えましたが、コロナ流行前と比較するとまだやや停滞感を感じる場所がありました。その中でも、後半は戻り基調であったと認識しています。企業側の傾向としては、ミドル・シニア層に向けてはより求める経験が細かくなってきており、一方若手層に向けては経験値が不十分でもポテンシャルの高さを見ていこうという傾向がありました。また、法曹資格者に対するニーズはさらに高まったと言えます。

転職者側では、若手は（その企業内に限らず）将来のキャリアパスの広がりへの意識が高まってきています。年齢層問わず、柔軟な働き方やリモートワークが可能かどうかも重要なポイントとなってきました。

### 2022年の採用動向の見通し

#### 個人情報保護法、コンプライアンス、 ガバナンス関連の求人案件増える

年齢層問わず法曹資格者・英語力のある方への人材ニーズは依然高いでしょう。同時に法務業務のみならず、事業への関心・他部門とのコミュニケーションも重要なポイントとして継続していくと言えます。業務領域としては、日英契約書対応が可能なこと、法的アドバイスをビジネス感覚を持って対応できることが重要視されています。併せて、昨年後半からは個人情報保護法対応（GDPRやデータセキュリティ対応）、事業会社でのコンプライアンス（内部通報・不正調査）やガバナンス対応経験を求める案件も増加しています。金融業界では引き続きコンプライアンス・AMLのニーズが続いています。

業界としては、日系・外資系を問わず、特に金融、製造業、IT、ライフサイエンス領域で動きがありますが、IT関連などのスタートアップやIPO（株式公開）を計画している企業、事業のグローバル化を目指す企業での法務業務の内製化へのニーズはより高まると思われます。

### 採用に成功している企業の特徴と成功要因

#### 柔軟性・スピード感のある選考が有利 副業を希望する候補者も増える

ポテンシャルの高い若手候補者、優秀な候補者へは複数オファーとなることが多いため、選考方法の柔軟性・スピード感をもって対応する企業の採用がうまく運んでいる印象です。一次面接から採用部門の方が対応する進め方も、候補者にとって良いポイントとなりやすい印象です。また、正式な選考前に設けられた、企業・業務説明を含めたカジュアル面談によって候補者の志望度が高まり、話が進みやすくなっている傾向が見受けられます。

弁護士資格者の採用の場合、正社員となっても弁護士として少なからず個人案件を対応したいと考える方が増えたと感じます。そのため、利益相反とならない範囲で、副業を可能とするのも良い候補者を採用する方法の一つかもしれません。

林 佳代

法務・コンプライアンス部門  
プリンシパル コンサルタント



# サプライチェーンマネジメント

## 2021年を振り返って

### 求人数はコロナ前の水準に コンシューマー業界で採用増える

2020年初頭より秋にかけて、多くの外資系企業において採用凍結が起これ、求人数は大きく減少するも、その後徐々に回復、現時点ではコロナ前の水準まで戻っています。傾向として以下の点が見られました。

#### 1. 業界

コロナ禍においてEコマースの伸長、新規サービスの参入により、特にコンシューマ業界、次いでヘルスケア業界、工業製品業界の採用が増加。

#### 2. 職種

2020年はSCP（サプライチェーンプランニング）、S&OP（セールス&オペレーションプランニング）、SCMコンサルティング職の採用が増加。仕組づくりや業務改善ニーズが高まる。2021年は間接購買職種・物流関連職種の採用が増加。

#### 3. 在宅勤務状況

頻度としては、製造関連・工場勤務、生産領域において在宅勤務の割合が少なく、一方プランニング関連の職種ではほとんどが在宅勤務を実施。

尚、SCM職種全体の候補者の登録数は2020年、2021年において大きく変化はありませんでした。

## 2022年の採用動向の見通し

### 英語力や即戦力を求める一点集中の 採用が増える

外資系企業においてはAPAC拠点シンガポール、香港、上海に多く、英語力を求める求人が増加しています。英語力の高い候補者、ERP/SAP経験者のニーズは依然高い状況ですが、語学力のある候補者となない候補者では提示年収で15%の差があるというデータも出ています。また、企業の傾向としては、同一業界経験者や即戦力採用を求める傾向にあり、採用条件がピンポイントになってきています。そのため、業界経験者の枠では一定の候補者に求人が集中しており、採用難易度が高まっています。採用活動の際は、何が“必須”要件で、何が“あれば良い”要件なのかをしっかりと見極める必要があるでしょう。また、引き続きライフサイエンス業界やコンシューマ領域において、採用数が増加していくと予測します。

## 採用に成功している企業の特徴と成功要因

### 競争率の高い人材には より良いオファー内容の検討が必要

先述の通り、SCMポジションの採用では一定の候補者に求人が集中しており、採用難易度が上がっています。採用ターゲットの明確化と、競合との差別化ポイントをしっかりと伝えながら、候補者に会社の魅力をアピールしていくことが採用成功の鍵となるでしょう。また、英語力を持った候補者やERP/SAP経験者の採用に関しても採用競争率が非常に高いため、条件面を熟慮し、通常の水準よりもオファー内容を良くするなど、慎重に検討する必要があります。

山下 拓  
テクノロジー部門  
ディレクター



## 派遣・契約社員 - HR 領域

### 2021年を振り返って

#### 募集件数はコロナ前の水準に 専門性をもった人材の需要続く

コロナの影響という観点では、人材需要の変化が顕著な一年でした。2020年の派遣 / 契約社員募集件数は、コロナ前に比べ約 20%と大幅減であったのに対して、2021年はコロナ前の水準付近まで回復しました。アシスタント・事務系職種の募集は減少が目立ち、ニーズの低迷が続いていた一方、人事・マーケティング・サプライチェーンおよびヘルスケア関連の専門性を持つハイスキル人材の需要は一定数を保ちました。人事では特に採用経験者、給与・社会保険経験者が必要とされ、マーケティングでは DX にかかわるデジタル関連職種の募集が多いなど、職種ごとに特徴が分かれる傾向がありました。そのような中で、パートタイムの募集や産休・育休代替要員のニーズが高かったことも印象的でした。派遣社員側の変化としては、より働き方の柔軟性を求める方と、安定性を求める方で大きく分かれ、思考の違いが顕著に現れた一年でもありました。

### 2022年の採用動向の見通し

#### 全体として売り手市場、デジタルマーケティング、Eコマース分野の人材が不足

現在の採用市場はコロナの影響を大きく受けていた飲食やレジャー関連を除き、多くの業界で売り手市場となっています。2022年も引き続き人材不足が継続すると予測しており、特にデジタルマーケティング、Eコマースの分野はどの業界でも人材が不足している状態です。それゆえ、当社でも未経験者であっても素養がある方を派遣させていただくケースも多くなると推測しています。また一方で、採用難を乗り切るために予算を増強している企業も多くみられ、派遣社員の時給単価も緩やかに増加傾向が続く可能性が高いでしょう。派遣社員側のニーズとしては、給与条件とキャリアの方向性以外に、コミュニケーションが良好な組織、リモートワークに積極的な企業を重視する傾向があり、それは今後も続くものと思われます。

### 採用に成功している企業の特徴と成功要因

#### 勤務地や就業時間の柔軟性、 受け入れ体制の整備が重要

感染防止の観点より、現在当社の派遣社員との面談はオンライン形式を優先しており、派遣先の職場見学も行わないケースが増えています。そのため募集案件や募集企業をいかに効果的に訴求するかが課題となっており、派遣先企業の魅力がより効果的に伝わる情報や、ブランドイメージ等が採用の成否を分けることも少なくありません。特に、リモートとオフィスのハイブリッド勤務が可能な柔軟性のある企業か否かは、多くの就業者の関心事項となっています。よって、勤務地や就業時間の柔軟性や必要機器の確保など、受け入れ体制の整備に積極的な企業は、より多くの人材を獲得できることが今後も予測されます。また、勤務開始後については、人間関係を構築することがコロナ前よりも難しくなっています。そのため、指揮命令者や組織全体が日々のコミュニケーションや研修を通じて、社員とのエンゲージメントを高める工夫をしているか否かが、派遣社員の安定就業を実現する鍵となっています。

中武 寛護

コントラクト・プロフェッショナルズ  
アソシエイトディレクター



## 派遣・契約社員 - IT 領域

### 2021年を振り返って

#### IT 人材不足が深刻化、企業の成長とイノベーションにも影響を及ぼす

2021年も多くの企業にとって厳しい一年でした。2020年夏、採用は最初の低迷を見せましたが、その後IT人材の採用は全般的に増加しました。特に市場の不確実性と変動性が非常に高いため、多くの企業は柔軟なリソースのソリューションによってIT専門職を採用するという慎重なアプローチを取りました。

採用の需要が高まる一方で、市場のIT人材不足が深刻化しています。ITはもともと海外からの人材に大きく依存する分野であり、2年近く国境が閉鎖されたことで、企業の成長とイノベーションに深刻な影響を及ぼしています。

求職者側では、働き方に関する好みの変化が見られます。特にソフトウェアエンジニアの場合、リモートワークの方が、集中力が高まり、中断することなく仕事ができる環境であるため、ある程度はリモートワークができることを多くの求職者が期待しています。一方で、一部の企業では組織全体をオフィスに戻しており、様々な職種が同じオフィスで一同に働くことに大きな価値があると判断しています。

### 2022年の採用動向の見通し

#### DX とサイバーセキュリティの分野の投資進む

今後も、多くのIT人材が柔軟な働き方を求めると予想されます。これは、完全なフルリモートワークという意味ではなく、いつ、どのくらいの頻度で、オフィスで作業するかを選択できることを意味しています。

一方企業は、消費の場がオンラインにシフトする中で、顧客に優れたデジタル体験を提供できるEコマースやその他のプラットフォームへの投資をさらに進めるでしょう。さらなる成長と投資が見込まれる分野は他に2つあります。1つはデジタルトランスフォーメーション（DX）で、企業はDXでリモートワークを可能にするためのプロセスを再設計しようとしています。もう1つはサイバーセキュリティです。新型コロナウイルスの大流行が発生してからサイバー攻撃が急増しており、企業は不足していたサイバーセキュリティへの投資を行うでしょう。

### 採用に成功している企業の特徴と成功要因

#### 将来性・ポテンシャルをもった候補者の検討も

採用に成功している企業の主な特徴は次のとおりです：

1. IT人材が入社したくなるような魅力的なビジョンやミッション
2. 志望度が高まるような選考過程（適切なエンプロイヤーブランディング、分かりやすい職務内容、魅力的かつ構成された面接）
3. 競争力のある十分な報酬と、さらに重要とも言える、柔軟な働き方と非金銭的な福利厚生

急速に変化する世界において、人材不足は深刻化しており、企業は専門領域の経験だけでなく、候補者の潜在能力を見極めて検討することもお勧めします。たとえ10の要件のうち7つしか満たしていない候補者であっても、適切なトレーニングと育成によって、真の人財となり得るからです。

反対に、すべての条件を満たしている人材であっても、3年後、5年後にはその役割が進化している可能性は非常に高いのです。重要なのは、その候補者が成長するための適切な姿勢とマインドセットを持っていることではないでしょうか。

星野 ファビアン

コントラクト・プロフェッショナルズ  
アソシエイトディレクター



# 給与調査表

## 業界別給与表

### 銀行・金融サービス

単位 (万円)

職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
アセットマネジメント	ディレクター	2,000	3,000
	マネージャー	1,300	1,800
	スペシャリスト	600	1,200
経営企画	ディレクター	2,000	3,000
	マネージャー	1,300	1,800
	スペシャリスト	600	1,200
	スタッフ	700	850
フロントオフィス	ディレクター	2,500	3,500
	マネージャー	1,800	2,500
	スペシャリスト	1,500	1,800
一般事務	ディレクター	1,700	2,000
	マネージャー	1,200	1,500
	スペシャリスト	900	1,100
	スタッフ	700	900
営業サポート	ディレクター	900	1,100
	マネージャー	700	900
	スタッフ	600	700

### 建設・インフラ

単位 (万円)

職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
建設関連エンジニア	マネージャー	1,000	1,300
	スペシャリスト	850	1,000
施工管理	マネージャー	1,000	1,500
	スペシャリスト	850	1,000
電気系統エンジニア	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	1,000	1,500
	スペシャリスト	650	1,100
FSE/FAE	マネージャー	1,000	1,300
	スペシャリスト	750	1,000
	スタッフ	500	750
営業	マネージャー	1,000	1,100
	スペシャリスト	700	1,000

### コンサルティング

単位 (万円)

職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
ビジネスコンサルタント	ディレクター	1,400	2,200
	マネージャー	1,000	1,500
	シニアコンサルタント	600	1,100
	コンサルタント	650	800
	スタッフ	500	750
DX / IT コンサルタント	ディレクター	1,400	2,400
	シニアマネージャー	1,200	2,000
	マネージャー	1,000	1,500
	シニアコンサルタント	800	1,100
	コンサルタント	500	800
アナリスト	アナリスト	450	600
人事コンサルタント	ディレクター	1,300	2,000
	マネージャー	900	1,300
	シニアコンサルタント	650	1,000
	コンサルタント	500	650
経営コンサルタント	パートナー / アソシエイトパートナー	2,000	2,400
	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	1,000	1,500
	シニアコンサルタント	800	1,100
	コンサルタント	500	800
	スタッフ	450	600
マーケティングコンサルタント	ディレクター	1,300	2,000
	マネージャー	900	1,300
	スペシャリスト	650	1,000
	スタッフ	500	650
SCM コンサルタント	ディレクター	1,300	2,000
	マネージャー	900	1,300
	スペシャリスト	650	1,000
	スタッフ	500	650
戦略コンサルタント	パートナー	3,000	30,000
	マネージャー	1,600	2,200
	シニアアソシエイト	1,000	1,500
	アソシエイト	650	1,000
	ビジネスアナリスト	500	900

\*企業によって職位タイトルは異なる



## 業界別給与表

IT		単位 (万円)	
職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
バックエンドエンジニア	マネージャー	1,000	1,500
	スペシャリスト	600	1,300
データエンジニア / データサイエンティスト	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	1,000	1,500
	スペシャリスト	700	1,300
デリバリー (Sler)	シニアプロジェクトマネージャー	1,000	2,000
	プロジェクトマネージャー	750	1,300
	プロジェクトリーダー	600	800
	システムエンジニア	350	550
エンジニア (SAP)	マネージャー	1,000	1,500
	スペシャリスト	800	1,200
フロントエンドエンジニア	マネージャー	900	1,300
	スペシャリスト	600	1,000
社内 IT	ディレクター	1,500	2,500
	マネージャー	1,000	1,500
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	400	600
機械学習エンジニア	マネージャー	1,000	1,800
	スペシャリスト	1,000	1,500
ネットワークエンジニア	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	400	600
プロジェクトマネジメント	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	1,000	1,500
	スペシャリスト	600	1,200
セキュリティエンジニア	ディレクター	1,500	2,500
	マネージャー	1,000	1,500
	スペシャリスト	800	1,000
	スタッフ	600	800
サービスデスク	マネージャー	1,000	1,800
	スペシャリスト	1,000	1,500
ソフトウェアエンジニア	ディレクター	1,000	2,000
	マネージャー	700	1,200
	スペシャリスト	600	1,000
ソリューションアーキテクト	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	1,200	1,500
	スペシャリスト	800	1,200

製造業・工業		単位 (万円)	
職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
自動車エンジニア	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	1,200	1,500
	スペシャリスト	800	1,300
	スタッフ	600	800
CAD デザイナー	ディレクター	1,000	1,200
	マネージャー	800	1,000
	スペシャリスト	600	800
	スタッフ	400	600
電気系統エンジニア	マネージャー	900	1,200
	スペシャリスト	650	750
	スタッフ	500	650
フィールドサービスエンジニア / フィールドアプリケーションエンジニア	ディレクター	1,300	1,500
	マネージャー	1,000	1,300
	スペシャリスト	750	1,000
	スタッフ	500	750
O&M (オペレーションアンドメンテナンス)	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	700	900
プロジェクトマネジメント	マネージャー	800	1,300
	スペシャリスト	500	1,000
プロセスエンジニア	スペシャリスト	700	2,000
品質保証	マネージャー	1,000	1,300
	スペシャリスト	700	900
営業	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	800	1,500
	スペシャリスト	600	1,200
	スタッフ	400	750
半導体回路設計エンジニア	ディレクター	1,400	1,800
	マネージャー	1,200	1,500
	スペシャリスト	800	1,000
	スタッフ	700	900
半導体プロセスエンジニア	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	1,300	1,600
	スペシャリスト	800	1,100
	スタッフ	700	900
ソフトウェアエンジニア	マネージャー	1,100	1,500
	スペシャリスト	700	1,200

## 業界別給与表

### 医療機器・製薬・ライフサイエンス

単位 (万円)

職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
クリニカルディベロップメント	ディレクター	1,500	2,500
	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
クリニカルスペシャリスト	ディレクター	1,200	1,500
	マネージャー	900	1,200
	スペシャリスト	500	900
CMC 品質保証	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
CMC 薬事	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
臨床開発モニター	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
電気系統エンジニア	ディレクター	1,000	1,500
	マネージャー	700	1,000
	スペシャリスト	400	700
フィールドサービスエンジニア / フィールドアプリケーションエンジニア	ディレクター	1,000	1,500
	マネージャー	700	1,000
	スペシャリスト	400	900
安全性管理 (医療機器)	ディレクター	1,000	1,700
	マネージャー	700	1,200
	スペシャリスト	500	900
安全性管理 (医薬品)	ディレクター	1,500	2,500
	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
マーケットアクセス	ディレクター	1,200	2,300
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	500	800
メディカルアフェアーズ	ディレクター	1,500	2,500
	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
医療機器営業	ディレクター	1,200	1,800
	マネージャー	800	1,500
	スペシャリスト	400	1,000
メディカルインフォメーション	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
メディカルサイエンスリエゾン	ディレクター	1,400	1,800
	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
メディカルライティング	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
医薬品営業	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	800	1,500
	スペシャリスト	400	1,000

### 医療機器・製薬・ライフサイエンス

単位 (万円)

職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
海外営業	ディレクター	1,200	1,800
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	500	900
ファーマコビジランス	ディレクター	1,500	2,500
	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
プロジェクトマネジメント	ディレクター	1,400	1,800
	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	600	1,100
プロセスエンジニア	マネージャー	700	1,200
	スペシャリスト	400	700
プロダクトマネージャー	ディレクター	1,200	3,000
	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	700	1,000
品質保証	ディレクター	1,000	1,700
	マネージャー	700	1,200
	スペシャリスト	400	900
薬事申請	ディレクター	1,200	1,800
	マネージャー	800	1,400
	スペシャリスト	500	800
営業	ディレクター	1,000	2,500
	マネージャー	700	1,500
	スペシャリスト	500	1,200
	スタッフ	400	700
トレーニング	ディレクター	1,200	1,800
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	500	800

## 職種別給与表

経理・財務 <span style="float: right;">単位 (万円)</span>			
職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
アカウント	ディレクター	1,800	2,500
	マネージャー	800	1,800
	スペシャリスト	500	1,000
	スタッフ	350	800
監査	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	400	600
ビジネスアナリスト	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	400	600
コントローラー	ディレクター	1,400	2,000
	マネージャー	1,000	1,400
経営企画 / 新規事業開発	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	400	600
FP & A	ディレクター	1,000	2,500
	マネージャー	900	1,800
	スペシャリスト	500	1,200
	スタッフ	400	500
プロジェクトマネジメント	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	400	600
プロダクトコントロール	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	1,200	1,500
	スペシャリスト	800	1,200
	スタッフ	500	800
税務	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	1,000	1,500
	スペシャリスト	800	1,200
	スタッフ	600	800
トレジャーリー/クレジット/リスク	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	400	600

経営幹部 <span style="float: right;">単位 (万円)</span>			
職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
CAO	経営幹部	1,600	2,500
CEO	経営幹部	2,500	6,000
CFO	経営幹部	1,800	4,500
CHO / CHRO	経営幹部	1,800	3,500
COO	経営幹部	2,200	4,500
CTO / CISO	経営幹部	1,800	3,500
エグゼクティブディレクター	経営幹部	1,600	3,000

人事・総務 <span style="float: right;">単位 (万円)</span>			
職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
アドミニストレーター	スペシャリスト	500	700
エグゼクティブアシスタント	スペシャリスト	500	900
HRBP	マネージャー	1,000	1,600
	スペシャリスト	600	1,200
HRGA	ディレクター	1,400	2,500
	マネージャー	800	1,400
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	400	600
HRIS マネージャー	マネージャー	600	800
	スペシャリスト	400	600
ラーニング&ディベロップメント	マネージャー	900	1,500
	スペシャリスト	450	900
TA / リクルーター	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	800	1,400
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	350	600
翻訳/通訳	スペシャリスト	350	600

法務・コンプライアンス <span style="float: right;">単位 (万円)</span>			
職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
企業内弁護士	エキスパート	800	2,500
法務・コンプライアンス	ディレクター	1,500	2,500
	マネージャー	800	1,500
	スペシャリスト	500	1,200
パラリーガル	エキスパート	400	600
特許	ディレクター	1,200	2,000
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	500	800

## 職種別給与表

マーケティング		単位 (万円)	
職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
ブランドマーケティング	ディレクター	1,000	1,800
	マネージャー	700	1,200
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	500	600
クリエイティブ	ディレクター	1,000	1,500
	マネージャー	700	1,000
	スペシャリスト	600	900
	スタッフ	500	600
CRM	ディレクター	1,200	1,800
	マネージャー	700	1,200
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	500	700
カスタマーサクセス	ディレクター	1,000	1,500
	マネージャー	700	1,000
	スペシャリスト	600	900
	スタッフ	500	600
デジタルマーケティング	ディレクター	1,100	2,200
	マネージャー	700	1,200
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	500	700
E コマース	ディレクター	1,200	2,200
	マネージャー	700	1,400
	スペシャリスト	600	1,000
	スタッフ	500	700
イベント企画	ディレクター	1,000	1,500
	マネージャー	700	1,000
	スペシャリスト	600	900
	スタッフ	500	600
マーケティング	ディレクター	1,500	2,200
	マネージャー	1,000	1,600
	スペシャリスト	700	1,100
	スタッフ	600	800
PR・コミュニケーション	ディレクター	1,300	2,000
	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	700	1,000
	スタッフ	500	600
プロダクトマーケティング	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	1,200	1,500
	スペシャリスト	700	1,000
	スタッフ	700	700
トレードマーケティング	ディレクター	1,000	1,500
	マネージャー	700	1,000
	スペシャリスト	600	800
	スタッフ	500	600
UI/UX デザイナー	ディレクター	1,000	1,200
	マネージャー	700	900
	スペシャリスト	500	700
	スタッフ	500	600

営業		単位 (万円)	
職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
アカウントエグゼクティブ	ディレクター	2,000	3,000
	マネージャー	1,500	2,500
	スペシャリスト	1,000	2,000
	スタッフ	700	1,500
事業開発	ディレクター	2,000	3,000
	マネージャー	1,500	2,500
	スペシャリスト	1,000	2,000
	スタッフ	700	1,500
カスタマーサービス	ディレクター	1,500	2,000
	マネージャー	1,200	1,500
	スペシャリスト	700	1,000
	スタッフ	700	700
インサイドセールス	マネージャー	1,000	1,300
	スペシャリスト	700	900
	スタッフ	500	700
海外営業	マネージャー	800	1,200
	スペシャリスト	500	800
	スタッフ	400	650
営業	ディレクター	1,000	2,500
	マネージャー	700	1,500
	スペシャリスト	500	1,200
	スタッフ	400	700
セールスサポート	スペシャリスト	500	600
	スタッフ	400	500

# 職種別給与表

SCM		単位 (万円)	
職種	職位	給与 (最小)	給与 (最大)
カスタマーサービス	ディレクター	1,300	1,500
	マネージャー	1,000	1,200
	スペシャリスト	600	700
	スタッフ	500	600
デマンド/サプライプランニング	ディレクター	1,300	2,000
	マネージャー	1,100	1,300
	スペシャリスト	700	900
	スタッフ	500	700
工場マネジメント	ディレクター	1,300	2,000
	マネージャー	1,000	1,200
	スペシャリスト	600	700
	スタッフ	500	600
物流	ディレクター	1,400	2,000
	マネージャー	800	1,400
	スペシャリスト	400	800
オペレーション	ディレクター	1,300	2,000
	マネージャー	1,100	1,300
	スペシャリスト	700	900
	スタッフ	500	700
調達・購買	ディレクター	1,800	2,500
	マネージャー	1,200	1,600
	スペシャリスト	700	1,000
品質管理	ディレクター	1,300	2,000
	マネージャー	900	1,300
	スペシャリスト	600	800
	スタッフ	500	700
サプライチェーン	ディレクター	1,300	2,000
	マネージャー	1,100	1,300
	スペシャリスト	700	900
	スタッフ	500	700

# エンワールド・ジャパンについて

サービス一覧（4事業） .....	39
業種・職種一覧 .....	40
会社概要 .....	41

# サービス一覧（4事業）

エンワールド・ジャパンは、1999年に創業した、アジア地域3カ国に拠点のある、グローバル人材に特化した人材紹介・人材派遣会社です。  
外資系企業・日系グローバル企業の、ミドル～ハイクラスのポジションの採用支援を専門としています。

正社員、プロフェッショナル人材派遣、エグゼクティブ人材紹介、採用代行サービス（RPO）を通し、あらゆる方面から人材採用や転職に関する支援を行っています。



## 正社員採用

ミドル～ハイクラスの  
グローバル人材採用



CONTRACT PROFESSIONALS

## プロフェッショナル人材派遣 コントラクト・ プロフェッショナルズ

業務の専門性が高い  
プロフェッショナル派遣



EXECUTIVE SEARCH

## エグゼクティブ人材紹介 エグゼクティブサーチ

組織をリードする  
グローバルリーダー採用



## 採用代行 (RPO) エンパワー

採用プロセスの最適化採用実務の  
アウトソーシング・コンサルティング

# 業界・職種一覧

エンワールドでは、主要な業界と多様な職種に精通したコンサルタントが、皆様の転職をサポートしています。

コンサルタントは個人ではなく、チームで転職支援に取り組みます。転職を希望するみなさまと採用企業の情報を常時共有することで、双方のチャンスを広げています。

## 業界

金融サービス  
(証券、銀行、保険、  
資産管理、不動産)

コンサルティング

消費財  
(日用消費財、  
ファッション&  
ラグジュアリー、  
サービス、広告)

IT、テクノロジー  
(ハードウェア、  
ソフトウェア)

ライフサイエンス  
(医療機器、製薬、  
農業、畜産)

製造業 / 工業  
(化学、自動車、機械、  
精密機械)

## 職種

営業・  
マーケティング

エンジニアリング

研究・開発

経理・財務

人事

管理部門  
(総務、管理事務、  
秘書)

法務・  
コンプライアンス

サプライチェーン  
マネジメント /  
購買・物流

IT





## 会社概要

---

会社名 エンワールド・ジャパン株式会社

---

設立 1999年

---

代表取締役社長 ヴィージェイ・ディオール

---

Website <https://www.enworld.com/>

---

東京本社 〒104-0031  
東京都中央区京橋 3-1-1  
東京スクエアガーデン 12階  
03-4578-3500

---

名古屋オフィス 〒460-0002  
愛知県名古屋市中区丸の内 3-17-13  
いちご丸の内ビル 7階（旧 CRD 丸の内ビル）  
03-4578-3500

---

大阪オフィス 〒530-0015  
大阪府大阪市北区中崎西 2-4-12  
梅田センタービル 9階  
03-4578-3500

---

**e****n** en world