



中途採用動向レポート

好調な企業業績に支えられ 採用の売り手市場化進む

6月時点の中途採用における求人動向は、企業の業績回復により、ほぼすべての業界で活発な人材採用が行われるようになったことで売り手市場化が進んでいる。この影響から「消費財・サービス」「経理・財務、法務」、また「関西」においても経験豊富な40代以上の人材を求める動きが広がっている。特に「建設」では60歳以上でも採用したいという依頼が多数寄せられているという。

IT・インターネット

消費財・サービス

経営幹部

ベンチャー企業

製造

流通・販売

経理・財務、法務

関西

建設

金融

人事

メディカル

コンサルティング

障がい者

経営幹部

「グローバル」と「ダイバーシティ」が推進できる経営幹部を求める

各社人事担当役員の方とお会いすると、必ず口にするのは「グローバル」と「ダイバーシティ」という言葉です。それは、中小企業だけではなく、大企業でも同じです。

国内市場の縮小に伴い、海外市場への拡大が必須となっている日本企業にとって、ビジネスのグローバル化や海外の会社を買収するM&Aの活発化が不可欠となっており、海外事業を推進させる経営幹部を求める企業が増えていることは事実です。

しかし、既に先行している、例えば、武田薬品工業、サントリー、LIXILなどの第一陣の様子を、これまで慎重に見て来た企業が、今後、必要に迫られる中、海外事業展開の経営幹部や、海外で買収した先のマネジメントを積極

的に採用していく流れになっていくと予想します。

日本人は、言葉の問題もあってか、海外事業を推進してきた経験者やグローバルな立ち位置でマネジメントを経験して来た方がそう多くありません。同じ業界での経験者となると、より難しくなります。

事業のグローバル化によって、さまざまな面で多様化が進むことは必然であり、それは人材も同じです。採用責任者は、業界に拘らず、経営幹部など必要な人材に求める要件を見極めつつも、これまでとは違う経験の方にも目を向けることが必要かもしれません。

そして、日本企業において経験者が少ない、外国人、女性という視点からの「ダイバーシティ」も同じことが言

えます。

収益を考えての「グローバル」、そして、働き手不足からの「ダイバーシティ」という点からの採用がますます増えていくと思われます。そうでなければいけないとも。チャレンジ精神のある人材を見極めて採用して欲しいと考えます。

そして、何かを変える時は、必ずリスクを伴うものです。その人材を必要と判断したなら、これまでの報酬体系や人事体系を変えてでも、採用するという決断をすることも重要です。

AIMS インターナショナルジャパン
コンサルタント

藤枝 美佳

経理・財務、法務

経験豊富な40歳前後以上のミドル層を求めるニーズも多い

経理・財務職の採用動向については、大手企業とベンチャー企業とでトレンドが異なります。大手企業、特にグローバル企業の場合は、海外の資金管理や移転価格税制、IFRS導入等において経理・財務面での課題が出てきています。それに伴い、英語力がある経理・税務・財務に詳しい人材を求める傾向が強くなってきていますが、これらの経験者は転職市場にそれほど多くないため、採用には苦戦を強いられる傾向があります。そんな中、英語力のある会計士や税理士などの専門家を対象に、自社で育成できないスキルを持った人材を外から採用している企業が増加してきています。

ベンチャー企業では、VCなどからの資金調達も盛んで、以前よりも高い

年収を出してでも優秀な人材を確保したいといった企業が増えてきています。特にIPOを目指す企業では、CFOや経理マネージャーの募集が多く、経験豊富な人材をマネジメントラインに据えることで組織強化を図る企業が増えています。そういったポジションに対しては、監査法人出身の公認会計士や投資銀行出身者を迎え入れるケースが増えてきています。

法務職もグローバル人材を求める声が高いですが、英語力のある企業法務経験者は転職市場で非常に希少価値が高いため、英語力のある若手弁護士を採用し社内で育成する事例が増えてきています。インハウスを希望する弁護士は増えているため、今後の人材確保のトレンドとして弁護士を採用する動

きは活発になることが見込まれます。

経理・財務、法務分野の採用全体に言えることですが、依然として20代から30代前半の若手人材を求める求人が多いものの、最近では40歳前後以上のミドル層を求めるニーズも多くなっています。管理部門の経験豊富な人材に対する門戸は、以前よりも広がっている印象です。特に「専門性」「マネジメント力」「英語力・海外勤務経験」がある人材にはオファーが集中する傾向にあるため、そのような人材確保にはこれまで以上に採用面での工夫が必要になるでしょう。

MS-Japan
執行役員

井川 優介

日本人材ニュース

www.jinzainews.net

企業の未来を決める **採用力・育成力**

新卒・中途採用の
売り手市場化で始まった
人材採用の新手法

国内からグローバルへ、
非正規から正社員へ、
**一気通貫の
育成システムを構築**

雇用管理の法律相談

パワハラの判断基準と
不適切な注意・指導の防止策

採用戦略最前線

アシスト

伊賀光映

経営企画室 人事企画課
主任

企業を成長させる人材戦略

パソナ

渡辺尚

副社長 COO

vol.265