

せられた課題は多い。

島本パートナーズ

秦 一成 代表取締役社長

① 2021年後半以降の「コロナ禍」鎮静化に伴い、停滞していた採用需要が急速に回復基調に転じている。さらに、2022年以降は半導体の需給バランスの改善が見込まれ、業績が本格的に改善～拡大軌道に乗った企業から順次、グローバル競争を勝ち抜くうえで必要となる領域の専門性が高いプロフェッショナル人材、あるいは経営革新をもたらすことができるマネジメント人材をメインに、採用ニーズが一層旺盛になると考える。

② “多角化（新領域への参入、及び海外展開等）”や“DX”に関連する人材の採用は年々難易度が高まっており、マネジメント・クラスはもとより従来は公募で採用可能であったリーダー・クラスでも、採用計画未達に陥るケースが少なくない。とりわけDX分野では、その具体的な運用・活用戦略を描けない企業が苦戦している。また候補者の“内定後の円満退社実現”や“入社後の定着率アップ”も課題となっている。



キャリアエピソード

備海 宏則 代表取締役

① コロナ禍で一部の業界・企業は未だ厳しさはあるものの、大半の業界・企業は相当業績も上がってきており、それと共に人材需要は高まっていると思う。特に研修をそれほど必要としない即戦力の経験者採用＝中途採用に関しては人材需要が高いと思う。一方、未経験・ポテンシャル採用などは、オンライン・在宅の多い業界企業において教育が難しく、しばらく需要が停滞すると思う。

② ニーズの高いDX人材、データサイエンティスト、デジタルマーケティングなどは業界を問わず求められている一方で、中途マーケットに該当候補者



が少なく取り合いになっている状況だ。また、ニーズの高まりと併せて年取もどんどん上がってきており、既存の枠組み(人事制度)では採用が難しくなってきた課題がある。

コンコード エグゼクティブグループ

福島 悠介 エグゼクティブコンサルタント

① 一部業界にはコロナ禍が残るものの、多くの企業が積極的な採用計画を打ち出すなど、全体として旺盛な採用意欲が窺えた。特にコンサルティングファームやデジタル系企業では、若手からエグゼクティブ人材に至るまで、幅広く採用を行っていた。総合商社や大手メーカーなどの日系大企業においても、リーダー人材の採用意欲が高い状況となっている。職種別には、DX・データ活用関連のスキルを持つ人材の需要が高まり、オファー条件も高騰の傾向を見せた。

② 各企業の採用意欲の高さに加えて、オンライン面接が普及した影響から、候補者が多数の企業の選考に進むケースが増えている。併願先が増加する中、面接において候補者をふるいにかけるだけではなく、有望な候補者に魅力づけを行うことがさらに重要性を増すと考えられる。また、若手層については入社後も続くリモート環境に対するフォロー、エグゼクティブ層については高騰するオファー条件への対応が課題となると思われる。



Youth Planet

堀田 誠人 代表取締役

① 新型コロナウイルスの様子を見ながら慎重に採用活動を進めている企業もあるが、人材需要の旺盛な企業は積極的な採用活動に取り組んでいる。スタートアップであっても大企業に負けない高いオファーを出す企業も増えてきており、



新卒・中途問わず優秀な求職者の獲得にはそれなりのコストをかけないと採用できない傾向が増加していくと予想される。副業や業務委託、顧問契約で優秀な方たちをスポットで活用していく流れもますます加速していくことだろう。

② 新型コロナウイルスのパンデミックにより、生活スタイルや働くことへの価値観が求職者によって大きく異なるようになってきた。価値観の多様性への理解、リモートワークや新しい働き方への柔軟性の乏しい企業は、新卒や第二新卒のような若い求職者からは敬遠される傾向が強くなってきている。それに伴い採用手法も多様化しており、採用の変化に対して感覚ではなくデータに基づきエンゲージメントを高められる会社が良い採用循環を生み出している。

MS-Japan

松林 俊 執行役員 JS関東事業部長

① 経済が回復傾向にあるなか、企業の人材需要は高まっており、コロナ前水準に戻りつつある。昨年までは業界によって回復に差があったが、直近ではほぼすべての業界で回復傾向。このまま成長を続け、来年にはコロナ前水準を超える成長が見込まれる。また、スタートアップやベンチャーではコロナ禍でも拡大を続けた企業も多く、採用活動を積極的に進めていた。緊急事態宣言が明けた今も更なる成長を続けており、人材需要は高いままである。

② 求人数はコロナ前の水準に戻りつつあるが、求人数に比べると求職者数の回復率は低いため、コロナ前以上に激しい採用競争が発生している。採用活動の新たなポイントとしてあげられるのは「働き方」の部分だ。今後コロナの影響がなくなった場合も含め、リモートワークやフレックスタイム制度の有無やそこに対する企業の考え方をポイントとしてあげる求職者が増えていく。採用企業にとっては母集団形成

