

採用動向レポート

幅広い業種や職種で人材獲得競争は激しさを増しており、採用を成功させるためには人材市場の動向を把握して的確な施策を講じることが欠かせない。そこで、企業の人材採用を支援する各分野のコンサルタントに最近の採用動向や採用を成功させるポイントなどをレポートしてもらった。

■ 製造 ■ 小売・流通 ■ 金融 ■ ITエンジニア
 ■ 購買・調達 ■ ポストコンサル ■ 時短正社員

■ ポストコンサル（コンサルティング会社出身者）

変革を推進できる幹部候補として、業界の垣根を越えた獲得競争が激化

2022年下半年期の人材市場においても、多くの企業がポストコンサルの採用に積極的です。多くの日本企業が引き続きDX推進やM&A、新規事業開発などの大規模な変革を進めています。さらに、この数年で人権デューデリジェンスやカーボンニュートラルといったSDGs推進が喫緊の課題となりました。これらの変革を推進できる幹部候補として、ポストコンサルに大きな期待が寄せられているのです。

また、ポストコンサルの採用は、最初の1人目には慎重な企業もありますが、入社後の活躍ぶりを見て、人数を拡大するケースが多く見られます。採用企業の裾野が広がっていること、1社当たりの採用人数が増えていることの相乗効果で、全体の採用数は拡大し

続けています。

引く手あまたのポストコンサルを採用するためにはどうすれば良いのでしょうか。まずは「採用ブランド力」を高めることが重要です。ブランドと言っても“財閥系企業”、“社員数10万人”といったことに惹かれるわけではありません。社会課題解決や成長できる環境を重視する彼らの心に届くブランドを築くことが鍵となります。

また、競争優位性のある年収水準や肩書を提示することも欠かせません。ポストコンサルの採用をめぐるのは、コンサルファームや外資IT会社、総合商社、投資銀行、PEファンド、ベンチャー企業などが業界を跨いでしのぎを削っています。ライバル企業の存在を念頭に置き、自社の水準ではなく、

人材市場の相場に基づいた条件の提示が求められます。

さらに活躍しやすいポジションの用意も大切です。既存事業の責任者として数字を追うよりも、社長特命プロジェクトやM&A推進、新規事業開発など新しい道を切り開く業務の方がフィットしやすいでしょう。

「優秀な人材を惹きつける組織」となることは、ポストコンサル採用のみならず、在職するエース人材をリテンションするためにも必要です。人材の流動化が進む現代において経営の根幹に関わる重要課題と言えるでしょう。

コンコードエグゼクティブグループ
代表取締役社長 CEO

渡辺 秀和