

わらない。日本企業の海外における採用需要も、コロナ政策で制限が続いた中国を除き、アジア、欧州、北米とも回復している。

②企業戦略を促進するコア人材の採用が、継続的に重要な課題となっている。中でも、広義のデジタル関連人材の不足が戦略推進上、大きな課題になっており、居住地からオフィスまでの距離を不問とするフルリモート勤務を提示するなどの勤務条件の緩和や、総報酬を好条件にするなどの対策が取られている。採用競争の激化から、求人企業としては、現場の情報をこれまで以上に人材紹介会社に提供する必要性が高まっている。また、人材紹介会社としても、クライアントの採用成功のために従来以上に高度なコンサルテーションが必要となっており、人材紹介フィーのアップも多く行われている。

## CloudLink

片山一希 事業統括マネージャー

①ポストコロナにむけ、採用市場は回復している。労働人口の減少に対し求人数は増加しているため、上限年齢の撤廃や提示年収の引き上げなど売り手市場は今後も続いていくと見込まれる。しかしこの傾向はDX推進など高い専門性を保有している人材に適用されるものである。優秀な人材の需要が増え続ける一方DX化により以前よりも下流のマンパワーが必要なくなってきたため、市場に対しての武器を持たない人材にとっては厳しくなる格差の時代になるだろう。

②高い専門性を保有する人材が求人数に対して圧倒的に市場に足りていないので、今後は過去の経歴を見て初めから完成された人材を採用するのではなく、未来のポテンシャルを見て採用し、自社で育成する姿勢が求められるだろう。自社のブランディングに全リソースを注ぎ込み完成された人材を採用するか、育成体制を整え未来に懸けるか、どちらつかずの施策ではなくど



ちらかに覚悟を持って振り切れた企業が今後は勝つだろう。

## コンコード エグゼクティブグループ

竹端直弥 プリンシパル

①企業を取り巻く環境として、新規事業創出やデジタル対応、事業性と社会性の両立など、難易度の高い経営課題に対応すべく、事業会社・プロフェッショナルファームともに、採用ニーズが強い状況が継続すると見込まれる。一方で、世界情勢の不透明感や欧米の景気後退による影響も想定され、一部の企業で採用に慎重になるところも出てくる可能性もある。

②採用ニーズの高まりによる人材獲得競争激化に加え、自己実現をキャリア選択の軸にする候補者が増えている印象がある。「自社の魅力の伝達・訴求」という視点に加え、「候補者の人生・キャリアの中での意味づけ」という視点も重要になると考えられる。採用競争力の向上にあたっては、オファー条件や働き方の柔軟性の他、採用企業側の理念・価値観の体現や自己開示も今後重要になると推察される。



## KMF PARTNERS

吉田 亜紀子 Sales&Marketing division Director

①消費財業界に関していえば、人材需要はすでにコロナ前のレベルに戻ってきている。業界で見ると、リテール業界、ITサービス、高級商材などの業界の人材ニーズが特に高くなってきている。職種では、マーケティング、営業職は引き続き一定の需要があり、最近需要が高まってきているのが、CRM、CX/UXなどで、今後もこの傾向はしばらく続くものと思われる。

②どの企業も求める人材の要件が高くなってきており、要件に見合う人材の数が足りていない状況。また優秀な人



材にオファーが集まることも多く、オファー条件の競り合いになり、結果として採用のためのコストが上がる傾向にある。課題解決のためには、企業ニーズをしっかりと理解してくれるエージェントを複数使い分けことが重要と思われる。

## 経営者 JP

井上和幸 代表取締役社長・CEO

①景況感の不透明～悪化する可能性が高いと思われるが、人材需要は景況感とは別次元の社会構造的な問題として逼迫しているのが、いまの日本の特徴だ。これはこれまで日本が経験したことのない「人材難・新時代」と言っても良いと思う。

②管理職層、スペシャリスト層、若手～中堅層、非正規層、いずれをとってもそれぞれ、必要な人員を確保することが難しくなっている。コア人材については求める質とのアンマッチ、非正規人材については数の確保ができないという状況が更に顕著になる。先進的な企業がこの難局に対応すべく採用手法の多様化を進めているが、逆にそれがプロセスの複雑化や質の低下、オーバーコストという問題になりつつあるという声を各所から聞いている。



## クレドス

田中潤 代表取締役 CEO

①WithコロナからAfterコロナに移行する過程で積極採用の兆しが見えてきたと思う。リモート勤務やフレックス制度を導入する企業が増える中、DX人材の獲得競争は依然として高い水準を推移している。

②DX人材を育てる目線で未経験者を採用しようとしても、一般的にコンサル業界の方が処遇がいいので、候補者はコンサル業界に流れてしまう傾向にあると思う。DX人材を採用する場合、どのようなプロジェクトを進めるにもトップ、ミドルとスタッフレベルや部

