

報道関係各位

グローバル人材の採用市場における 2019年の振り返りと2020年の展望

＜ 業界・職種・ソリューション別 ＞

**2019年12月5日発表
エンワールド・ジャパン株式会社**

＜お問合せ先＞

エンワールド・ジャパン株式会社 広報担当

Email : enworld-pr@enworld.com

東京都中央区京橋3-1-1東京スクエアガーデン12階

TEL:03-4578-3521 FAX:03-6214-3023

《目次》

- P3. **1.エンワールド・ジャパンについて**
 会社概要、特徴、登録者の属性、サービス満足度
- P5. **2.グローバル人材の採用と転職市場動向**
 代表取締役社長 Vijay Deol (ヴィジェイ・ディオール)
- P6. **3. 業界・職種別2019年の振り返りと2020年の展望**
- 業界・職種別
 - P6. IT・通信
 - P7. 製造業・機械・自動車
 - P8. 医療機器・製薬・ライフサイエンス
 - P9. 金融
 - P10. 小売・消費財
 - P11. コンサルティング
 - P12. SCM (サプライチェーンマネジメント)
 - P13. 人事・総務
 - P14. 経理・会計
 - P15. 法務・コンプライアンス
 - ソリューション別
 - P16. 派遣・契約社員
 Contract Professionals (コントラクトプロフェッショナルズ)
 - P17. 経営層採用
 Executive Search (エグゼクティブサーチ)
 - P18. RPO (採用代行)
 enPower (エンパワー)
- P19. **4.参考資料**
 外資系企業動向調査 (経済産業省)

1. エンワールド・ジャパンについて

■会社概要

“日本のグローバル人材”に特化した人材紹介・人材派遣会社

創業20年の歴史があり、グローバル企業（外資系企業・日系グローバル企業）のミドル～ハイクラスのパジションの採用支援を得意としています。正社員の人材紹介を始め、エグゼクティブ層のマッチング、バイリンガルのスペシャリスト派遣、採用代行（RPO）など様々なソリューションを通し、あらゆる方面から企業の人材採用支援を行っています。

会社名 : エンワールド・ジャパン株式会社 (en world Japan K.K.)
 親会社 : エン・ジャパン株式会社 (東証一部上場)
 設立 : 1999年
 沿革 : 1999年 金融に特化した人材紹介会社「ウォールストリートアソシエイツ」
 として事業をスタート。
 2010年 エン・ジャパンのグループ会社化。
 2012年 社名をエンワールド・ジャパン株式会社に変更。
 本社 : 東京都中央区京橋3-1-1 東京スクエアガーデン 12階
 拠点 : 5カ国14拠点 (インド、ベトナム、タイ、オーストラリア、日本)
 代表取締役社長: ヴィジェイ・ディオール
 事業内容: 1. グローバル人材に特化した人材紹介業
 2. グローバル人材に特化した人材派遣業
 Contract Professionals / コントラクトプロフェッショナルズ
 3. グローバル企業に特化した経営層の転職・採用支援
 Executive Search / エグゼクティブサーチ
 4. グローバル企業の採用代行
 enPower / エンパワー
 従業員数: 342名 (2019年4月現在)



■特徴

エングループ全体で“enabling success(入社後活躍)”をミッションに、候補者が入社した後の「仕事人生の充実」と「企業業績への貢献」にこだわった転職・採用のサポートを実施。入社後も継続的に、企業（採用担当者）と転職者へのフォローを行っています。

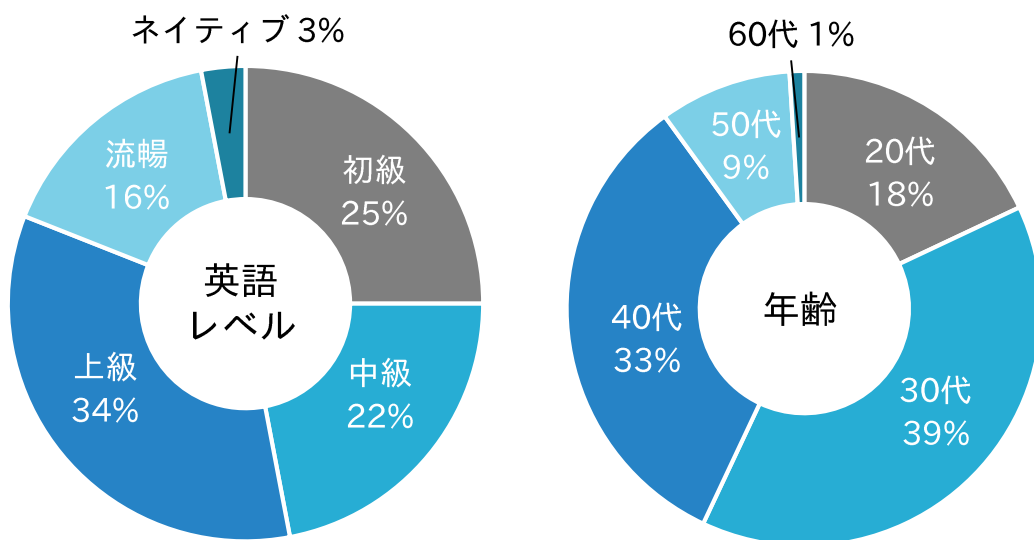
エンワールド・ジャパンの考えるGOAL



■登録者の属性

30代～40代のミドル～ハイクラス層が中心。英語力は上級以上が50%以上

専門性の高い知識や業務の能力を保有している、シニアスペシャリスト以上が中心。英語中級以上が75%を占め、即戦力として活躍できるバイリンガル層も50%以上。

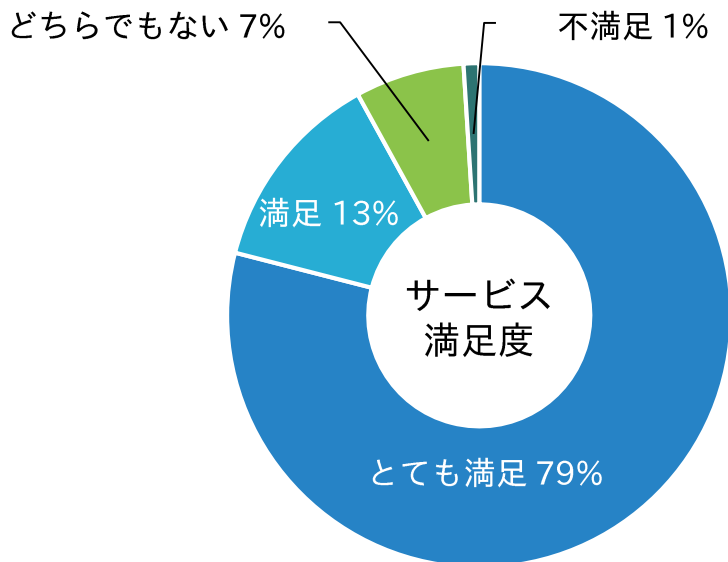


エンワールド・ジャパン登録者データ

■サービス満足度

転職者の満足度92%

転職サービス利用者の90%以上が「とても満足」「満足」と回答。



※ NPS調査結果 2018年10-12月 エンワールド・ジャパン調べ

2. グローバル人材の採用と転職市場動向



代表取締役社長
Vijay Deol
(ヴィジェイ・ディオール)

■採用市場の現状

2019年の採用市場は、全体的に非常に好調でした。ただし、多くのビジネスリーダーは経済の減速を予想しており、自動車など一部の分野ではすでにこの状況に直面しています。その結果、企業は人材の採用に関してより保守的になり、採用に影響する投資を遅らせています。今年は増税のように、短期的に市場に変化をもたらす出来事もありました。様々な外部要因が、候補者の雇用形態、働き方改革の取り組み、政府主導の雇用契約法の変更など、労働環境の変化に影響を与えるでしょう。

■候補者の現状と今後の課題

今後しばらくの間、日本は人材不足が続き、採用はより困難で競争的になるため、企業は各社の取り組みが重要になります。候補者には、キャリアの中でより多く仕事を変えることや、高い柔軟性を持ち続けることができるという恩恵がもたらされます。高い専門スキルを持つ候補者には継続的に高い需要があるため、報酬やその他の雇用条件の交渉において選択肢や交渉権が向上します。定年退職の年齢引き上げなど、日本の労働市場には変化が起こり始めていますが、今後直面する重要な課題は、ダイバーシティー（性別や国籍など）の推進であると、私は考えています。

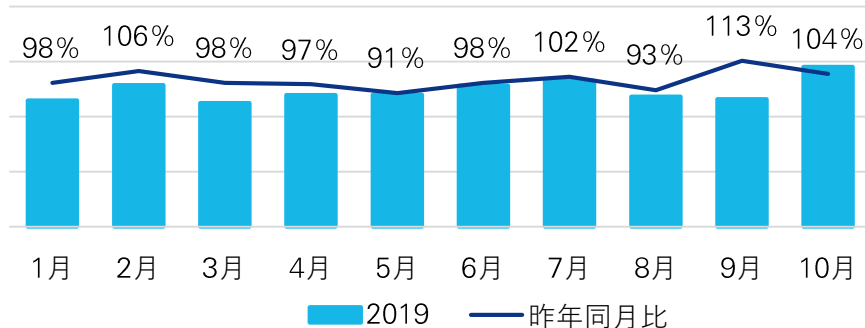
■注目される技術分野

日本ではサービスとハイテクの分野で引き続き人材需要が増加し、従来のローテクの製造分野で需要が減少するでしょう。例えば、ヘルスケア領域でのニーズは依然として高く、洗練された生産能力と日本で需要の高い最先端の医療技術分野の需要は今後も継続するでしょう。また、IoT、5G、インターネットセキュリティ、データ利用、AI、機械学習など、高度なITの専門スキルの需要も高く、金融、消費財、工業など、日本の伝統的な産業とその分野に影響を及ぼし続けることが考えられ、その点で採用も変化するでしょう。

■採用はどう変わるか

企業が採用、従業員のエンゲージメント、リテンション（離職率低減）に影響する様々なHRテクノロジーの導入を試みるため、採用も変化し続けます。候補者はより柔軟な労働環境とギグエコノミーを好むため、プロジェクトベースで働くフリーランスのスペシャリストが増えると予測されますが、日本はリスク回避の文化と継続する人材不足が重なり企業が人材を囲い込む傾向が強いため、後れを取るかもしれません。採用コスト削減のための人事関連のテクノロジー導入に加え、社内の採用チームや採用代行への資源投入など、大きな戦略ベースで採用過程は改善に向けて動き始めています。候補者にとって、転職市場は好調であり、より高度で専門化されたスキルを持つ候補者は当然、転職する際により多くの機会と柔軟性を持つチャンスを得るでしょう。

全体 / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

100%

3. 業界・職種別 2019年の振り返りと2020年の展望

IT・通信

加速するDX(デジタルトランスフォーメーション)領域で人材が不足。外国人雇用が増加。

2019年も引き続きサイバーセキュリティー、AI、データサイエンティストは採用需要が高い職種として堅調でした。EC系企業、フィンテック、ペイメント系企業におけるデータ分析、セキュリティー関連の求人数の増加は著しく、改めて人材不足が浮き彫りになりました。

昨年から、採用がさらに加速している領域にデジタルやデジタルトランスフォーメーション(DX)の領域があります。DXに関しては、EC企業、リテールやコマースといったB2C企業からB2B企業への転職が目立ちました。DXは市場全体で経験者の絶対数が不足しており、各企業手探りをしながら、ベストとなり得る候補者の獲得に向けて動き始めています。こうした背景から、以前に増してパイリンガルではない方の転職事例が増えてきており、英語、中国語など日本語以外の言語能力があれば、転職を成功させているケースも多くなっています。ただ、年々高騰する年収に企業側の予算が追いつかない、より大きな年収やストックオプションを提示する企業に候補者が獲られてしまうなど、採用が出来ていない企業も多く見受けられます。

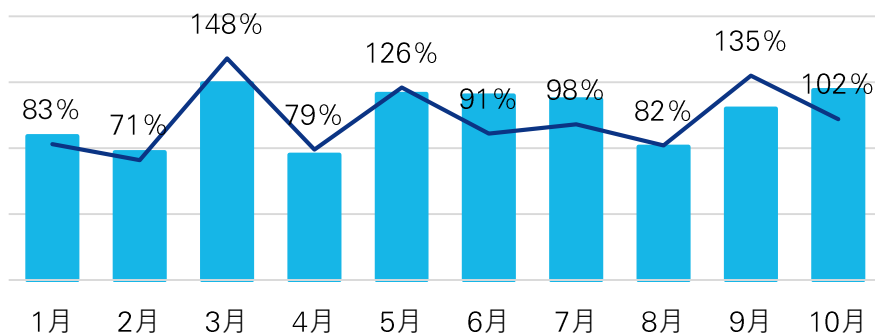


人材紹介事業部 部長
(ヴァイスプレジデント)
狐崎 壮史

ソフトウェア、クラウド系企業は2020年も好調。早めの情報収集が採用成功のカギ。

フィンテック及びペイメント系企業、ヘルステックといわれるライフサイエンス系領域のソフトウェア企業、SaaSに代表されるようなクラウド系企業などは、2020年も引き続き堅調に採用や設備/人材投資を進めていくと予測しています。加えて、セキュリティー、データサイエンティスト、AIやディープラーニング(深層学習)、DXなどの職種は、さらに海外からの人材の流入が進むと思われる。2019年に大きなM&Aが実施されており、その統廃合の結果から来年以降市場に出てくる一定数の候補者がいると考えられるため、早期に転職市場調査や情報収集を始めておくことが重要になります。DXやセキュリティーの市場成熟はまだ先であり、今後もさらに変革していくものと思われます。

IT・通信 / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

99%

■ 2019 — 昨年同月比

製造業・機械・自動車

IoT、AI、ロボティクスで求人数が堅調。 管理職採用や外国人採用も積極的。

製造業全般は分野によって偏りがあるものの、2018年以降、IoT、人工知能（AI）、ロボティクス分野の求人数は堅調です。自動車業界は世界的な販売台数の減少や、米中貿易摩擦の影響で一時期求人数が低下しましたが、テクノロジー進化、自動運転、EV（電気自動車）の市場拡大、MaaS（モビリティ・アズ・ア・サービス） に向けてのニーズは増加しており全般で回復傾向です。

全製造業の共通した傾向として、特に技術分野においてバイリンガル人材だけではなく、日本語力を問わない外国人採用、海外からの技術者採用の動きも活発化しております。好景気により足元の資本が盤石な外資系、日系中小企業、また投資の機会を得たベンチャー企業では職種を問わず管理職の採用にも積極的です。業務における権限や裁量の広さ、意思決定のスピードの速さ、事業立ち上げへの関与を魅力に感じ、大企業からの転職者数も年齢を問わず、増加傾向にあります。



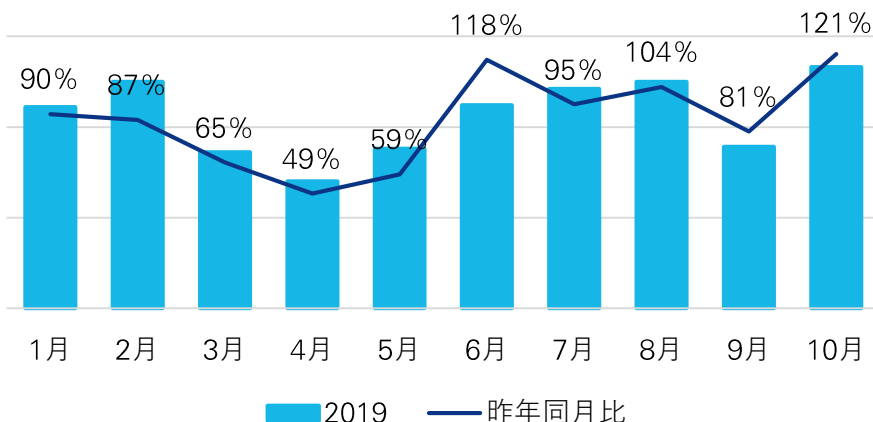
アソシエイトディレクター
永島 亜紀

次世代技術の成長で採用が加速。 IoT活用サービスでエンジニア雇用増加の見込み。

国内総生産（GDP）の20%シェアを持つ製造業は大手企業を中心に産業用ロボット導入、IoT化、AIの技術活用により、匠の技といわれた従来とは全く違ったものづくりが進んでおります。この流れは、日本の製造業を支える中小企業にも波及傾向にあり、2020年に向けてさらに加速が予想されます。

IT分野からスタートした柔軟なサービスは製造業にも展開されており、3Dプリンターのサブスクリプションビジネス、より安価なコンピューターや通信機器を活用したIoT化ツール、大手企業による中小企業向けサービスも充実してきております。製造業全般がIoT化されることにより、データエンジニアや膨大なデータを処理する研究開発職など高スキルエンジニアの雇用はますます増加すると予想しております。

製造業・機械・自動車 / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

85%

医療機器・製薬・ライフサイエンス

“ヘルステック”領域に活気。 即戦力の需要が高く、人気の人材に偏り。

2018年から引き続き、早期退職制度が目立つ1年でした。また、新薬開発にかかる時間コストへの懸念が起因し、事業戦略としてM&Aによる事業拡大を狙う動きも目立ちました。具体的には日本市場で需要が見込まれる癌や希少疾患領域の製品を有する企業が、より注目される事が多くなりました。医療機器業界に関しては“ヘルステック”という言葉が日常的に聞かれるようになるなど、“医療×IT”の分野が盛り上がりを見せています。

企業からの採用需要は横ばいですが、一時期よりもさらに即戦力が求められる傾向が強くなっています。一方、1人の候補者が複数企業から内定を貰う状況が進行している事から、採用難に陥っている企業も散見されます。尚、自社での採用力強化のためにRPO（採用代行）を導入する企業も増加しました。求職者側は、転職活動自体の世間での認知度が高まっている事もあり、キャリア相談したいという方は増えた一方、キャリアの将来を明確に考えている方は少ない印象です。



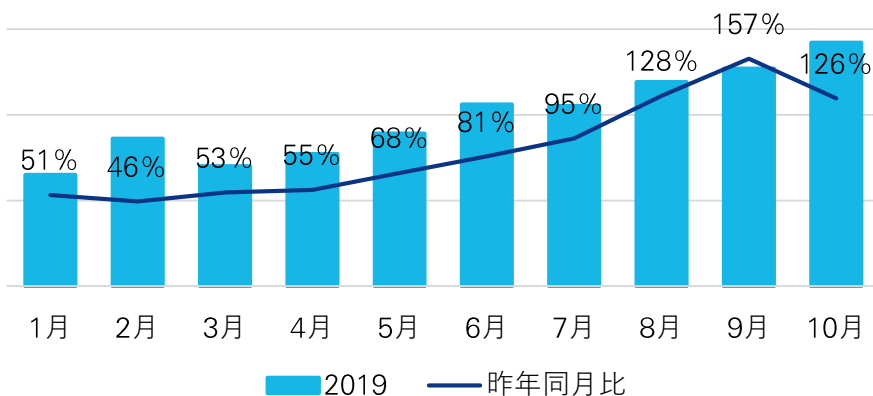
シニアチームマネージャー
在田 新

東京オリンピックに備え「品質保証」「安全」部門の需要が増加。IT、デジタル人材の供給難も。

2020年に関しても医療機器、製薬業界の大枠のトレンドに変わりはない見通しですが、東京オリンピックを控えている事から、日本国内で流通している製品の“品質”や“安全性”に関する注目度が上がる事が予想され、関連企業の品質保証・管理部門、安全性部門における需要が高まる事が考えられます。その他の採用ニーズとしては、ライフサイエンス業界全体で、“IT”や“デジタル”領域の業務経験のある方の需要は益々増加するでしょう。具体的には、ITシステムを利用した戦略立案やAIを利用した研究開発の分野の方々は、就業人口が少ない事からも需要と供給のバランスが一層崩れていくため、その分野での専門家を採用出来る企業とそうでない企業で数年後の事業に大きな開きが出る事が予想されます。

求職者も二極化が進行するため、希望通りの転職が実る方とそうでない方の差が開くでしょう。特に今までのキャリアに一貫性があり、今後の需要が高い分野へ適応出来る経験を有する求職者の方々に関しては、引き続き複数企業から内定が出る事が予想されます。

医療機器・製薬・ライフサイエンス / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

79%

金融

不動産業界がビジネスを拡張。 金融業界の経験を活かした異業種転職も。

近年の金融業界は不動産業界を中心に、ホスピタリティ、不動産投資、物流不動産等が顕著にビジネスを拡張しています。転職市場においても採用自体の難易度は高いですが、求人数は昨年と比べて増えてきています。職種では、セールス関連のフロントポジションが2018年に続き高い需要がありました。運用コストを抑えるために、ミドルやバックオフィスの機能を海外（インド、香港、シンガポールなど）から管理する体制を取る企業も増えてきている傾向にあります。

候補者の転職傾向としては、従来の金融業界で得た経験を活かし、コンサルティング業界や、フィンテック業界を志望される方が前年度と比べても更に増加しています。また、企業が金融事業へ参入する形やキャッシュレス関連事業などの参入が増加しているため、それに伴い、転職市場もより盛況かつ、競争率が激しくなっています。



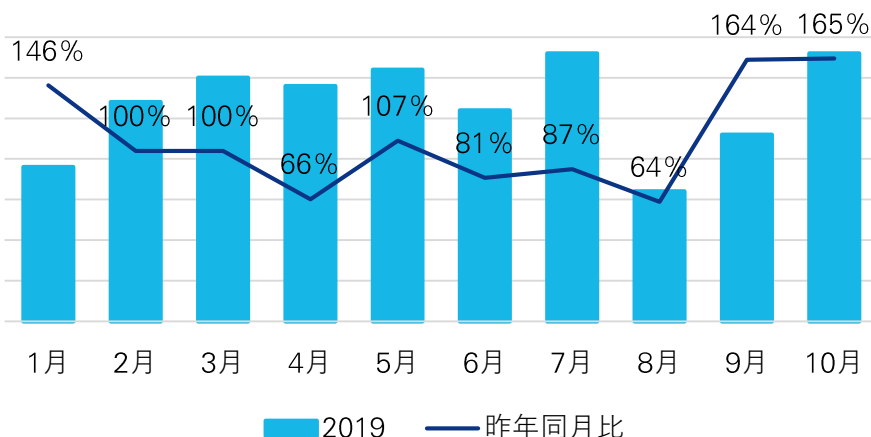
チームマネージャー
玄間 勇介

新規事業の監査やコンプライアンスへの需要が増加。 新しい挑戦などの柔軟性がキャリアアップへの道。

2020年は既存の金融事業とITを統合したスタートアップタイプのビジネスで、採用ニーズが高まり続ける事が予測されます。候補者にとって大切な事は、既存の概念にとらわれず、変化し続ける市場に対して柔軟な考え方で新しいポジションへの挑戦を受け入れていく事であり、その様な姿勢が将来的なキャリアアップにも繋がると見込んでいます。

元々、日本の金融転職市場は中堅からシニアレベルの候補者層が圧倒的に多いですが、現在のビジネスの方向性として、新規事業の立ち上げなどが多くなっているため、改めてリスク部門や監査、コンプライアンスなどの需要も高まると考えられます。金融業界における専門スキルや、CPA(公認会計士)、USCPA(米国公認会計士)などの資格は、金融業界においても引き続き高い需要になる見込みです。

金融 / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

98%

小売・消費財

インバウンド顧客の消費が雇用を押し上げ。データ分析やデータ活用能力に高い評価。

業界全体でインバウンド顧客による消費傾向の影響を受けやすく、特にファッションとコスメにおけるリテールビジネスや旅行関連（特にOTA：オンライン・トラベル・エージェンシー）で採用のニーズが高まった一年でした。店頭のパイリンガルの販売員から、マーケティング領域のプロダクトマネージャー、デジタルマーケティングなど、需要は多岐に渡りました。

2019年の新たな動きとしては、大手グループ会社傘下のスタートアップ企業の採用が一時盛り上がりを見せましたが、ビジネスのリスクや労働条件の改善の見通しが立たず、懸念視される傾向も見受けられました。比較的英語スキルを求め難い営業のポジションや、よりネットワーク力が求められるポジションであっても、企業内に蓄積されたビックデータを活用することができるスキルセットが求められる傾向にあり、分析能力やデータを活用した企画力なども面接での評価軸となりました。



チームマネージャー
高橋 敏行

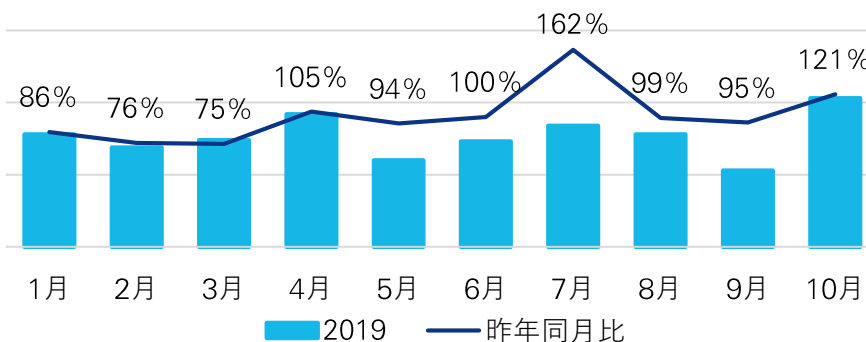
海外進出を視野にバイリンガル人材の需要はさらに増加。“英語”と“デジタルスキル”を学ぶ行動力を。

2020年も引き続き、日本市場のトラディショナルなマーケティング市場の飽和に伴い、海外進出を念頭に置いた日系企業でバイリンガル人材の確保に力が注がれると考えています。また、外資系・日系企業問わず、日本国内のBtoC事業のEC化率（2018年6.22%/7年前の約2倍※1）の上昇に沿い、メーカーでのデジタル販路の開設や強化が急がれています。自社ECの立上げ責任者、モール（amazon、楽天など）管理者、越境EC担当者などの採用案件がさらに増えると見込んでいます。

来年の新規事業としては、eSports(エレクトロニック・スポーツ)やカジノおよび統合型リゾート(IR)に対する採用動向が注目されています。これらの領域では、現場の運営サイドの採用だけでなく、インバウンド向けの集客施策やデジタルプラットフォームの構築、ブランディングにおけるマーケティング採用なども増加すると考えています。例年に引き続き「英語スキル」や「デジタルスキル」を持った候補者の需要は高まっています。候補者は、社内で自ら手を挙げて積極的に社内のプロジェクトに参加したり、外部のデジタルセミナーを受講するなど、普段の業務で身につけることのできないスキルセットを身につけて転職に備える行動力が必要になってくると考えています。

※1 「電子商取引に関する市場調査」2019年、経済産業省調べ

小売・消費財 / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

98%

コンサルティング

成長著しい日本市場は世界が注目。 働き方の改革が、人材採用とビジネスの 成功を左右。

2018年と比較しても、コンサルティングファームの日本法人の成長率は著しく高い状態にあります。世界何十か国に拠点があるファームでも、そのほとんどが、成長率1~2位の拠点として日本に注目しています。AI、IoT、ブロックチェーン、AR/VR、ドローン等の新しいテクノロジーを活用したビジネス開発に注力したい事業会社からの依頼が増え続けており、既存事業とは異なる新事業への投資のニーズが増え続けている状況です。

労働集約型のビジネスであるコンサルティング業界は常に人を増やさない限り顧客からの要望に応えることが難しく、昨対比でも採用人数は増えています。退職者を減らしながら採用し続けることが至上命題となるため、これまでネックであった残業過多、男性を前提とした働き方を改善し、中長期的にキャリア形成や働き方の選択が出来る会社や、多種多様な方を採用し、教育出来る環境を整えている会社も増えています。会社の規模によっては、即戦力を採用しなければプロジェクトが回せない厳しい状況にある会社も依然としてありますが、間口を広げることで成功している会社が増えているため、採用においては明確な成功と現状維持+αの会社で差が出始めています。



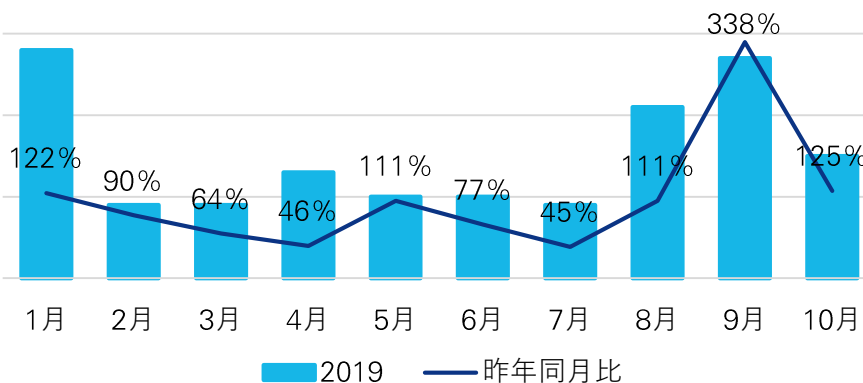
チームマネージャー
平岡 悠

大規模な採用計画は数年続く見込み。 経験者、学ぶ意欲の高い候補者へのニーズが高い。

世界全体が不透明で未曾有の時代に突入していることから、少しでも成功確率を上げるために、豊富なノウハウをもっているコンサルティングファームに依頼が集中しています。この流れは来年以降も変わらず、2~3年は継続すると見込まれています。現時点で既に、各社の採用計画が数百人~数千人に上っていることから、今後一層、採用の成功が難しくなることが予測されます。そのため、未経験でも“顧客対応が出来る人柄と地頭力”をベースに採用していけるかが肝となってきます。

経験者へのニーズは継続して高い状態です。候補者の中でも「様々な企業の経営課題の解決」のために注力し、自身の短期的な成功のためではなく、将来のキャリアパスを優先してインプット(学び/成長)を優先出来る志向性のある人が求められています。

コンサルティング / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

97%

SCM（サプライチェーンマネジメント）

日系グローバル企業のバイリンガル人材採用開始で、人材の取り合いが激化。

サプライチェーンには、数多くのポジションはありませんが、景気後退の影響を受けることがなく、比較的安定しています。景気が良い状態が続いているので、求人の数は非常に堅調です。全体として、サプライチェーンのレベルは上がり、サプライチェーンの働きへの期待も高まっています。多くの企業が、より高い分析力を備えた候補者を欲しがっています。

ここ数年、企業の人材採用が難しくなっている一つの大きい要因は、外資系企業や多国籍企業が過去から行ってきたバイリンガル人材の採用に、グローバルにビジネスを展開する日系企業が乗り出してきたことです。このことが、各社が優秀な候補者を採用することをより難しくし、人材確保の競争を激しくしています。



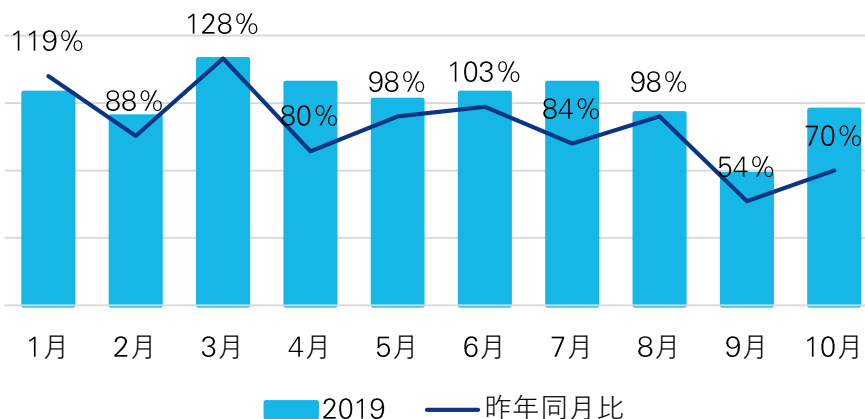
チームマネージャー
David Hsu
(ディビッドシュ)

オペレーションの自動化や営業機能との融合など SCMの役割拡大で高スキル候補者の需要が増加。

企業がサプライチェーンマネジメント(SCM)の真の価値を認識するにつれ、SCMの重要性は高まり続けます。将来的に需要が高まると思われるのは、倉庫管理と物流業務の自動化をリードする役割です。エンジニアリング能力とプログラミングスキルを併せ持つ候補者の需要が高くなると予測されます。将来的には、企業がサプライチェーンを一体にした、営業とマーケティング機能のシナジーに注力するため、需要管理 (Demand Management / デマンドマネジメント)が増加するでしょう。

また、SCMの専門家は、ビジネスのサステナビリティを向上し、製品の生産と輸送から生じる環境への悪影響を最小限に抑えるための、さらに大きな役割を担うことになるでしょう。

SCM（サプライチェーンマネジメント） / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

90%

人事・総務

一億総活躍時代を迎え、雇用時の年齢条件を緩和する企業が増加。

人生100年時代、一億総活躍時代を迎え、昨年と比較すると年齢不問の採用が増加しました。求職者は働き方の多様性を求め、在宅勤務制度の有無を確認する人が目立ちました。テレワーク、フルフレックスなどの制度が求職者への魅力付け、従業員のリテンション(離職率低減)につながっています。

多国籍企業、マトリックス組織企業は、国内外に渡り多くのステイクホルダーとのコミュニケーションが求められるため、外資系企業の人事部門の方は日本語と英語双方でのコミュニケーション能力が特に求められています。優秀な人材確保に向けた動きとして、外資系企業の人事シニアパーソンを日系企業の人事責任者として採用する例も目立ちました。全体としては、社員のエンゲージメントを高めるためのEmployee Relations (エンプロイリレーションズ) や、能力開発を専門とするEmployee development (エンプロイデーロップメント) の職種の求人数が昨年と比べて増加しました。人材獲得競争が激しい市場において、企業がより一層社員の満足度向上や個々の人材の成長に注力していることが見て取れました。



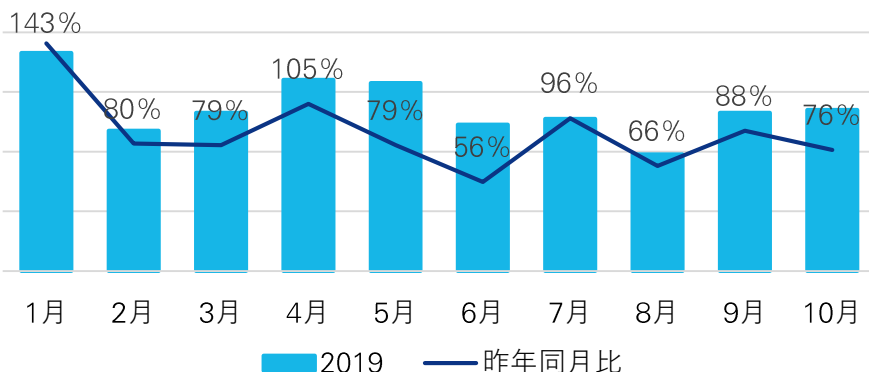
チームマネージャー
中里 亜紀子

新たな価値を創造できる人事担当者の需要増。 来年以降もあらゆる分野で採用ニーズ継続の見込み。

変化が激しい時代の流れを受け、M&Aやビジネスモデルの変化に対応できる人事経験者の需要が増えています。人事制度(等級、評価、報酬)、人事オペレーティングシステムを統合し、新たな価値を創出をする役割が求められています。また、採用業務の専門性が高まり、企業での採用経験者以外に、人材紹介会社のコンサルタントを採用するケースも増えています。ダイレクトソーシング、社内紹介制度の仕組みづくり、グローバル間の情報共有、採用ブランディング、採用情報システムの活用、RPO(採用代行)の導入、スタッフのマネジメント、予算管理など、人事が背負う役割は多岐に渡るため、これらの取り組みを率先して推進できる候補者が期待されています。

人事ファンクション(採用、人材開発、福利厚生)、人事ジェネラリスト(HRビジネスパートナー、HRマネージャー)など、どの分野でも採用がニーズがあり、来年以降もこの状況は継続すると予測しています。

人事・総務 / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

84%

経理・会計

外資系企業の日本事業拡大で、専門性の高いバイリンガル候補者に大きな需要。

企業の業績が上向いているため、日本の転職市場は依然として活発です。会計・経理と財務のスキルを持つ専門性の高いバイリンガル人材には、高い需要があります。しかしながら、自動化、オフショア（海外移管・委託）、アウトソーシング（業務委託）により、ゆっくりですが確実に、日本の経理担当者の需要は減少し続けています。

もっとも需要が高いのは、財務分析とビジネスコントロールのスキルがある候補者です。日本は市場環境が良く、外資系企業が日本での事業拡大とシェアの拡大に関心を高めているため、どこで、どれぐらいの資金を、どの様に投資するか決定するために、財務分析スキルが必要とされています。増税により、企業が商品価格を見直す必要性も生じましたが、その様な点においても、企業がリスクと価格を試算し、理解・評価するための財務分析スキルが重要視されています。



チームマネージャー
Justin Kamihara
(ジャスティンカミハラ)

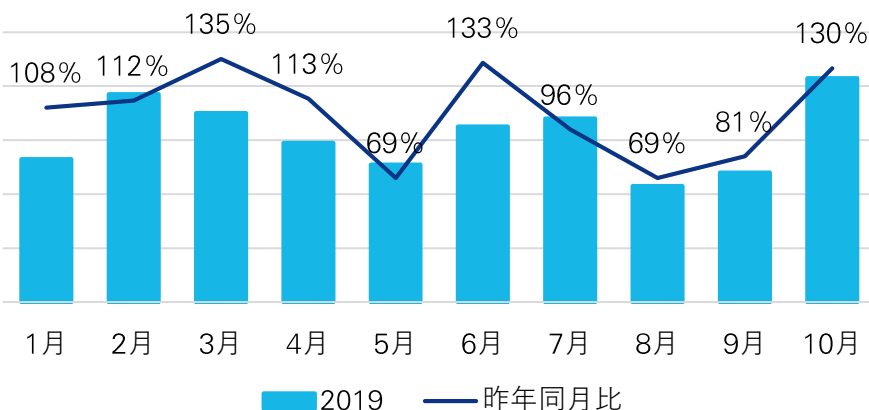
高まる需要で給与は増加傾向。 財務分析スキルの需要が日本語スキルの需要を上回る。

これまでと同様、経験が浅く、今後の著しい成長が期待される若手の候補者は、まだ深い分析スキルや国内・海外のシニアマネジメントに強い洞察を与える十分なコミュニケーション能力を持ち合わせていないことが多いですが、最も高い需要があります。また、高い分析スキルとコミュニケーション能力があるシニアレベルの候補者は、日本語の十分なスキルがなくても、経理・財務部門をリードし、経営者のパートナーとして活躍してもらうための、非常に高い需要があります。

徐々に海外展開を広げている日本企業は、海外の子会社の財務管理と分析を行うために、より多くの候補者を外資系企業から採用するようになってきています。このことが、“グローバル”人材確保の重要性を強調しています。

これら全てのことから言えるのは、市場における採用時の給与は上がり続けており、ほとんどの候補者において、現在と同様かより大きな役割の仕事に転職する場合、給与の増加が期待できるという事です。

経理・会計 / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

103%

法務・コンプライアンス

大手法律事務所で昇進に行き詰まり。 フィンテックなどの新分野で需要増。

【法務】

日本の4大法律事務所のほとんどにおいて、すでに多くのパートナーが存在し、シニアアソシエイトが社内で昇進ができないという深刻な状況にあるため、多数の中小の法律事務所が設立され、多くの弁護士が以前の勤務先を離れています。この傾向は、現在の好景気に支えられています。また、日本とグローバルにおけるコスト削減戦略により、社内に弁護士を雇うほうが、法律事務所
にフィーを払うよりもコスト効率が良いことから、中規模から大規模の企業において、社内弁護士の需要が増加しています。



チームマネージャー
Nicolas Rumebe
(ニコラ リュメーブ)

【コンプライアンス】

欧州の投資銀行など、伝統的な金融サービス企業が採用活動を減速させています。この理由としては、フィンテックの台頭やグローバルでの業績の落ち込みが挙げられますが、一方で、ITや製造業など他業界の規制は着実に厳しくなっているため、これらの業界で、過去に金融サービス企業で働いていた高度なコンプライアンスの専門家を雇う必要が生じ始めています。

AIの進化で調査や情報処理能力が増加。 資格を持たない人の雇用機会減少を懸念。

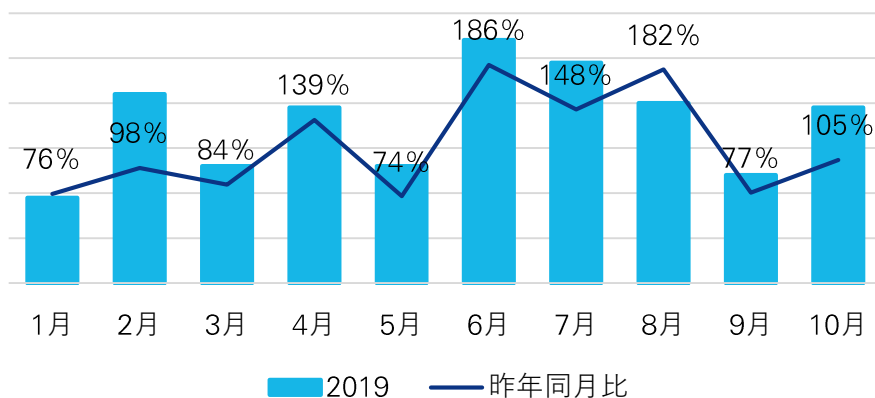
【法務】

2020年は2019年と同様の傾向になると予測していますが、スマートコントラクトの出現や、AIによる調査や情報処理能力がどのパラリーガルよりも早いことから、資格を持たない法律の専門家やパラリーガルの雇用機会の減少の可能性が考えられます。

【コンプライアンス】

2019年以降、金融サービス企業は最も経験豊富で熟練したコンプライアンスの専門家を採用しているため、コンプライアンス人材の採用ボリュームは、規制の強いライフサイエンス分野、フィンテック、IT、製造業にシフトしていくと予測されます。

法務・コンプライアンス / 求人数の推移と昨年対比



求人数合計
昨年対比
(1-10月)

114%

■ Contract Professionals : 派遣・契約社員

正社員の雇用難で派遣社員の雇用が増加。 子育て層、50代以上の再就業意欲もUP。

2019年は、優秀なグローバル人材の正社員採用が難航し、非正社員での採用にて充足を試みる企業が増えた1年でした。そのため、非正社員の採用市場は例年以上に専門性の高い人材を求めるニーズが高く、採用予算は去年と比べ3%~5%程上昇した印象です。傾向としては、経験が浅いポテンシャル候補者の採用、50歳を超える候補者の採用が増加しました。業界や職種問わず、全体的に専門性と戦略性を求める傾向が強まりましたが、特に、今まで少なかったフィンテック系ベンチャー企業やデジタルマーケティング関連の需要が増加しました。

候補者については、働き方改革による後押しやダイバーシティを推進する世間の論調が影響し、ワーキングマザーや50代以上のセカンドキャリア層の再就業意欲が高くなったように感じます。また、外国人人材の受け入れ企業も増えてきています。



CONTRACT PROFESSIONALS

シニアチームマネージャー
中武 寛護

非正社員のニーズは経済動向が影響。 “グローバル”に活躍できる人材の需要が高い。

2020年の非正社員採用の市場は経済動向に大きく左右されると考えています。経済が堅調を維持すれば、非正社員で勤務する優秀な人材は他企業に正社員として採用される可能性が高くなるため、現在の雇用主は人材流出を防ぐために派遣社員を自社採用する傾向が強くなると予測しています。反対に経済が鈍化する場合は、正社員採用に慎重になる企業が増え、その反動で非正社員採用の割合が高くなると考えています。企業が求める人材の要件については、経済動向に関わらず「グローバル」「実務ができる」「戦略を持てる」というキーワードがより強くなると推測しています。

採用意欲に関しては、テクノロジー企業（特にソフトウェアおよびデジタル関連）や、メディカル関連企業からのニーズが高く推移すると感じています。しかし業界よりも個々の企業の取り組み方で意欲が分かれる印象です。昨今、非正社員の活躍の場が広がり、正社員との報酬の差も縮まりつつあるため、非正社員を選択する候補者が増えると思います。変化に柔軟な対応をする企業の多くは積極的かつ戦略的な非正社員採用を行うでしょう。そのため、非正社員採用でも、語学力とグローバルマインドに加え、主体性と適応力を更に重視する傾向が強くなると考えています。

Contract Professionals（コントラクトプロフェッショナルズ）：派遣事業 概要

グローバル企業を対象とした、
バイリンガルで職種の専門性も高いスペシャリストの派遣事業

対象の雇用形態：派遣社員、契約社員、紹介予定派遣、業務委託、顧問

日英バイリンガル

熟練したハイレベル人材

ハイキャリアのワーキングマザー

50代以上のシニア派遣

緊急性の高い採用ニーズ

有期プロジェクト

Executive Search (エグゼクティブサーチ) : 経営層採用

ビジョンやミッションを浸透させ、
事業を成功に導けるリーダーを期待。

現在の調査から見えている一つの傾向として、過去の経歴や業界特有のキャリアは、シニアリーダーがもたらすことのできるコアスキル、パーソナリティー、カルチャーフィット（企業文化への適合性）よりも重要性が低くなってきています。そして、柔軟性、国際的な交流、コミュニケーション能力と、言語能力だけでなくメッセージやビジョンを明確に表現し、それを伝える能力が重要視されてきています。

成功するためには、リーダーは人材を取り巻く問題に気づき、理解する必要があります。例えば、社員をどの様に魅了するか、どの様に離職率を低下させるか、AIの導入、CSR・SDGsに対する取り組み、ダイバーシティ&インクルージョンの促進についてなどです。サステナビリティへの注目と、人・社会・環境に配慮した消費者（倫理的消費者）の台頭は、企業の経営にますます大きな影響を与えています。今後より多くの企業が、生き残り事業拡大に向けて、サステナビリティを企業戦略と事業の中核に置くようになるでしょう。



en en world
EXECUTIVE SEARCH

ディレクター
Scott Wallace
(スコットウォレス)

“サステナビリティ(持続可能な開発)”が企業課題に。
CSO(最高戦略責任者)の重要性が上昇。

サステナビリティが全てのビジネスにおいて最重要課題になってきていると感じていますが、どこに焦点を当てるのか、特に、社内の誰（またはどのチーム）がリードするののかについては、まだ明確に定義されていません。今後、現場のCSR部門が担当するというよりは、企業のより真剣な取り組み、かつ、上位層の役割としてチーフストラテジーオフィサー（CSO/最高戦略責任者）が担うのではないかと予測しています。目標となる某有名なグローバル企業では、世界中の拠点の全てのCEOが、CSOを兼任し、この肩書きを与えられています。適切な人材を見つけて、適切なトレーニングを提供することが新たな挑戦であり、課題となるでしょう。

Executive Search (エグゼクティブサーチ) : 経営層採用 概要

シニアマネージャー～経営層のグローバルリーダーと
グローバル企業をマッチング

- 特徴 (1) 企業の経営課題に沿った人材のご提案
(2) 独自ネットワークと強力なスクリーニング力
(3) HR(人事)、F&A(経理・財務)領域に強みを持ち、全業界に対応
市場動向と候補者の洞察レポートで、結果にコミット

CxO
(経営層)

Country
Head
(日本事業
責任者)

General
Manager
(本部長)

Director
(部長)

Senior
Manager
(シニア
マネージャー)

enPower (エンパワー) : RPO / 採用代行

日本のRPO(採用代行)市場は未発達。 認知度の増加とともに更なる拡大が期待。

RPO (採用代行) は米国では一般的なサービスですが、日本にはまだ根付いていない印象です。日本にも約15年前からRPOが進出し、導入企業は増えてきていますが、米国で成功している方法をそのまま移植しているケースが多く、日本の企業文化や採用の慣習にそぐわず失敗する例も見ています。具体的には、RPO事業会社のリクルーターが派遣と同様の形で出向しているのみで、本来のRPOの役割を果たせていないケースです。

私たちは日本で人材領域の先駆者である、エン・ジャパンの子会社であり、日本のマーケットの事を非常によく理解しています。そのため、外資系企業やグローバル企業を対象にしながら、日本にカスタマイズしたサービス展開を行っていることが要因で、2017年のサービス開始から一貫して成長、2019年も堅調な一年となりました。現在、様々な会社がRPOに力を入れており、この動きとともに、今後日本でのRPO市場は拡大していくと予測しています。



en enPower
ディレクター
Samuel Nishizawa
(西沢 サムエル)

候補者を取り巻く市場は過去数年で大きく変化。 企業は柔軟に対応し、人材合戦を勝ち抜く力を。

当事業の成長の背景には、日本における人材不足と企業の採用難という大きな課題が存在しています。候補者が不足していることは周知の事実ですが、その他の点で私が強調したいのは、企業の採用プロセスが昨今の市場の変化に対応しきれていないという事です。例えば、SNSの普及により、採用も従来のヘッドハンティングや転職メディアを使うという選択肢のみではなくなりました。候補者の情報収集力も高くなり、日常生活の中で触れる様々な情報が転職の決め手の一つにもなっています。

米国には、求人を出せば候補者が自ずと集まってくる市場がありますが、日本ではまだ採用をする企業から手を伸ばさないと候補者が見つけれない状況です。採用における困窮は、2020年以降も継続すると考えています。RPOサービスの認知も少しずつ増加し、導入企業数も増えてきています。企業は従来の方法に固執せず、HRテクノロジーやRPOなど、様々なサービスを試すことで、自社の文化に合う採用方法や、成功確率を上げる努力をしていかなければ、厳しい人材合戦を勝ち抜くことは難しいと考えています。

enPower(エンパワー) : RPO / 採用代行 概要

企業の採用プロセスをオンサイト (企業常駐) でサポート

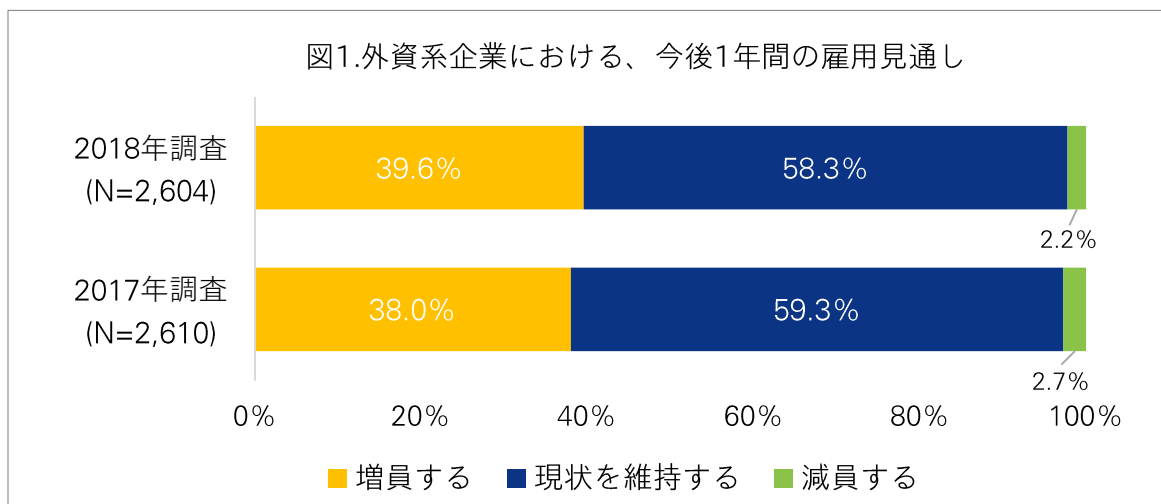
- 特徴
- (1) プロジェクトベース、期間ベースなど需要に合う体制をカスタマイズ提供
 - (2) オフサイトの専門チームがオンサイトリクルーターをバックアップする、enPower独自の組織体制が採用効率と成果をUP
 - (3) グループ会社、エン・ジャパンの求人メディアやHRテクノロジーなど、豊富なリソースから最適な候補者とソリューションをご提案



4. 参考資料

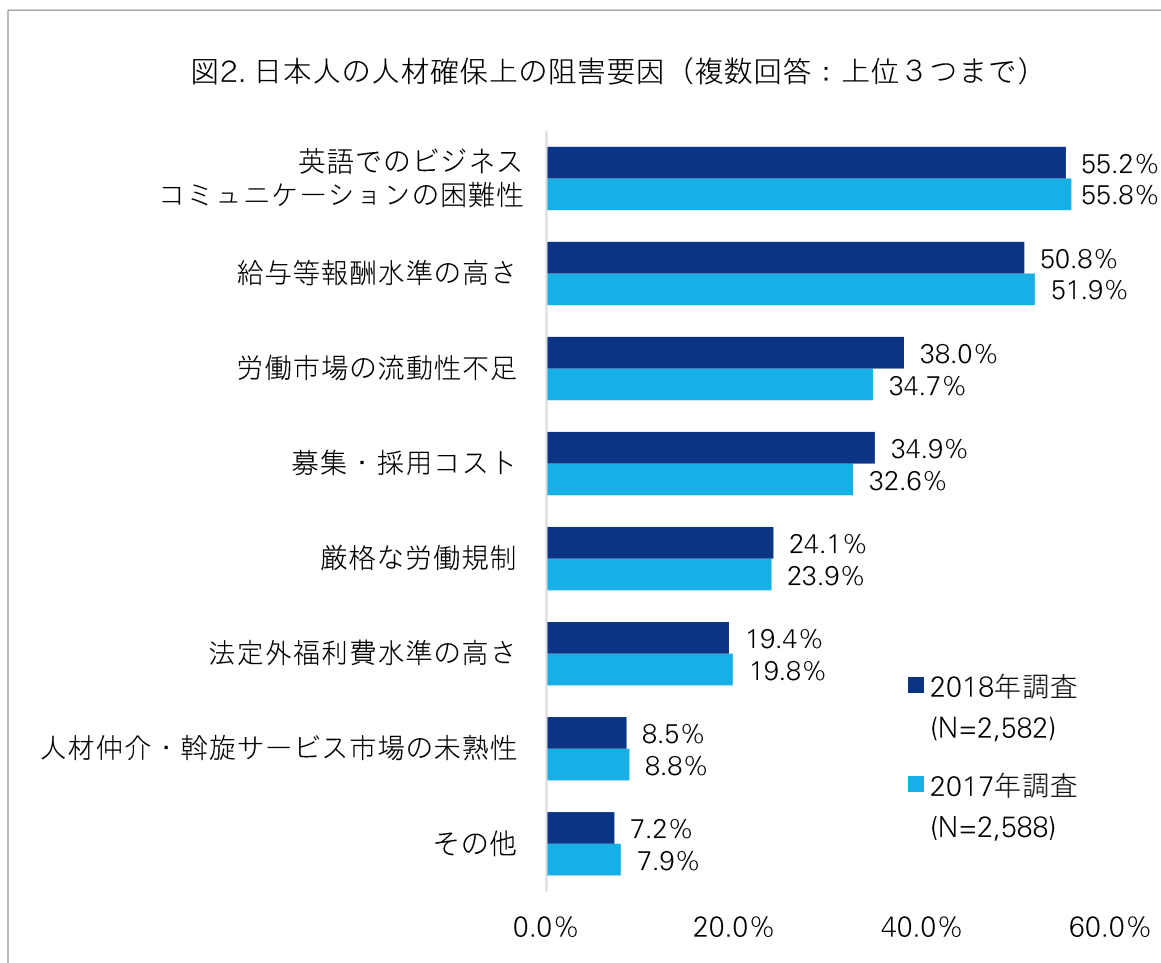
(1) 外資系企業における、今後1年間の雇用見通し

約4割の企業が「増員する」と回答



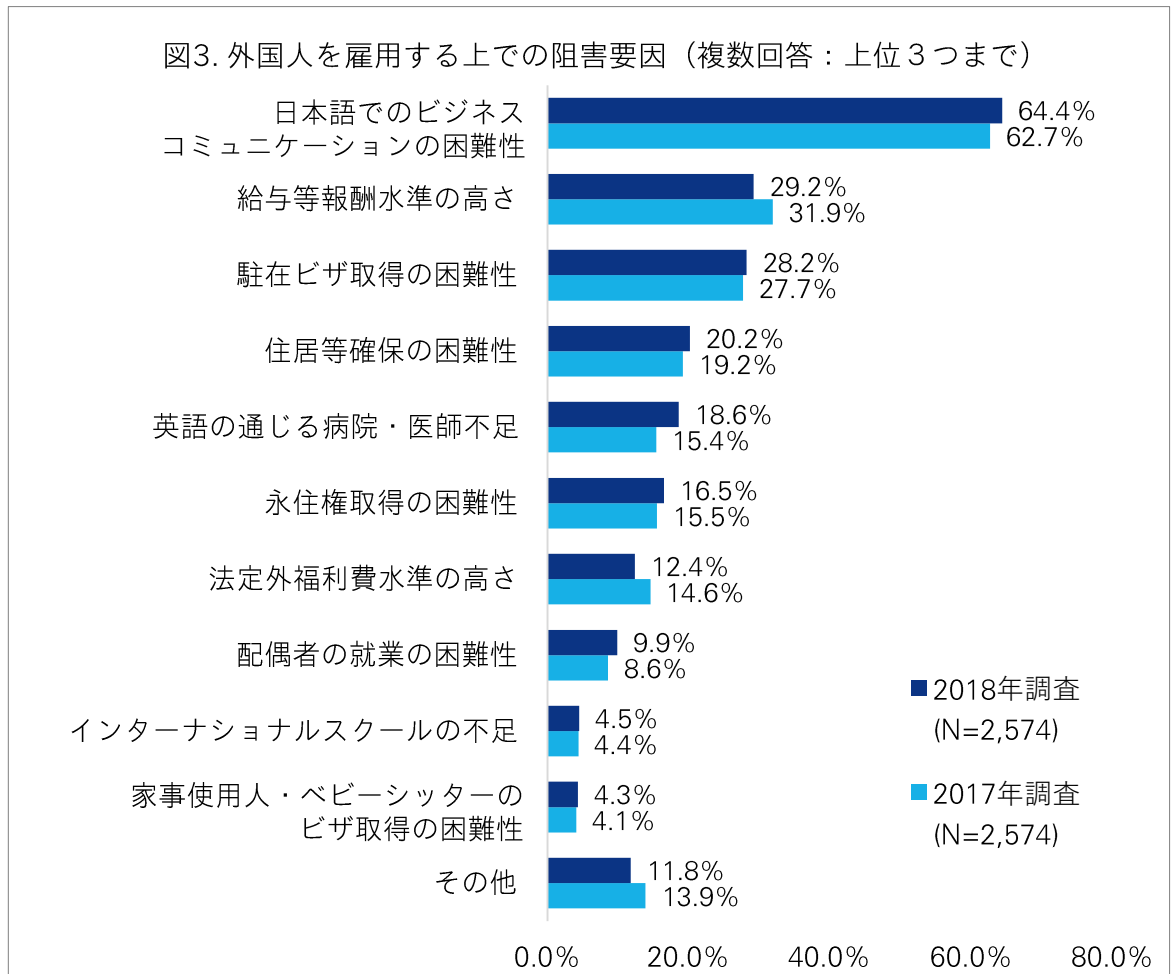
(2) 日本人の人材を確保する上での阻害要因

第一位は、「英語でのビジネスコミュニケーションの困難性」



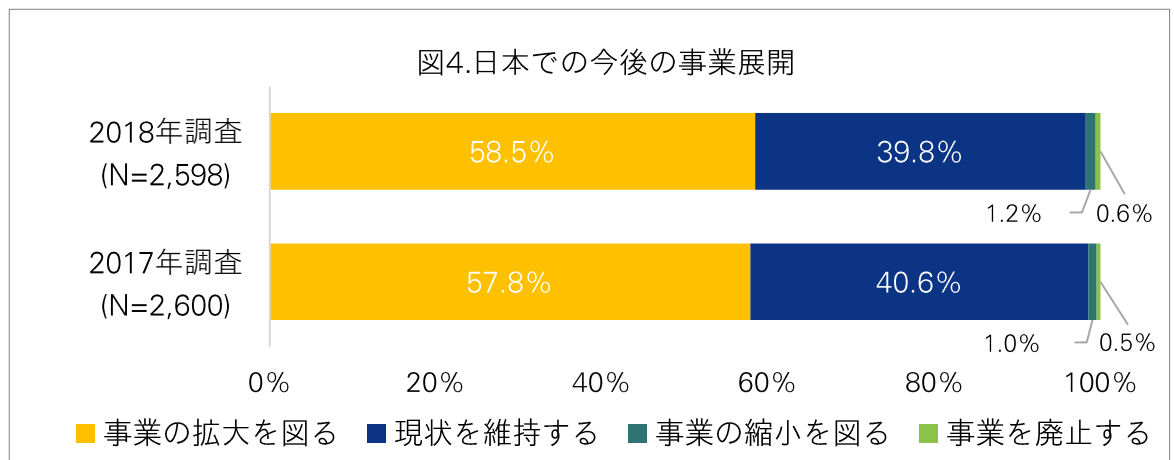
(3)外国人を雇用する上での阻害要因

第一位は、「日本語でのビジネスコミュニケーションの困難性」



(4)日本での今後の事業展開

約6割が「事業の拡大を図る」と回答



出典：外資系企業動向調査 経済産業省 2018年調査

https://www.meti.go.jp/statistics/tyo/gaisikei/result/result_52/pdf/2018gaikyo-k.pdf