

中途採用では、「増加する」(8%)と「やや増加する」(36%)を合わせて44%が増加を予想した。昨年比では1ポイント上昇して、ほぼ同じ割合となった。減少するという回答は「減少する」(0%)と「やや減少する」(23%)を合わせて23%で、昨年比5ポイント上昇した。

中途採用数が減少するのではないかという見方を示しているのは、人材業界の大手2社である。「昨年10月以降、景気の減速感の影響を受け始め、企業の採用基準も上がってきている」(峯尾太郎インテリジェンス執行役員)

「景気の不透明感から先行きが非常に予測しにくい状況。2012年秋口からの動向から、かなり厳しくなる」(リクルートキャリア社外広報担当)

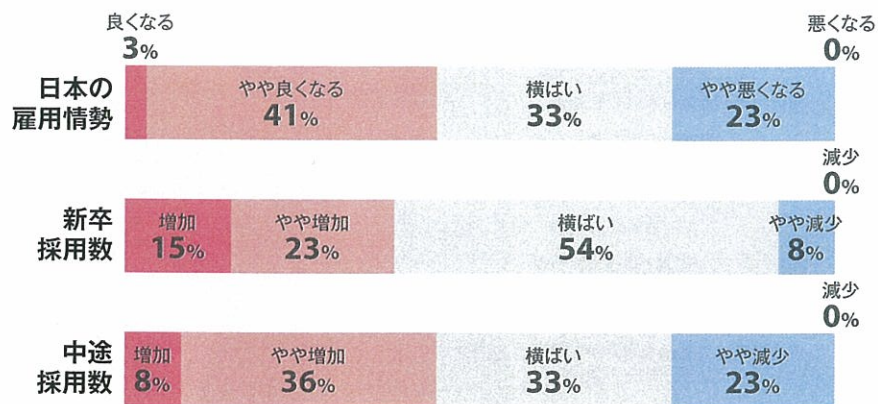
企業の課題は、引き続き「グローバル人材の採用」

今年の企業の人材採用の課題は、昨年に引き続き「グローバル人材の採用」となりそうだ。

少子化による日本の消費市場の縮小や円高の流れを受け、昨年以上に日系企業の海外進出が加速し、グローバル人材の需要が高まりそうだ。

「特にこれまで内需型であったサービス、消費財、小売などが積極的にアジアなど新興国に進出する採用動向が見られる」(マイエット・アンドリーセ ランスタッド副社長)
「海外進出案件の依頼は引き続き拡大し、海外事業経験者・日本人留学経験者・外国人留学生等のハイポテンシャルなグローバル人材の採用ニーズはさらに増していく」(藁沢伸康ディスコキャリアエージェントカンパニー長)

●2013年日本の雇用情勢・採用の増減(回答集計)



個別では、「医療資格者の不足」「障がい者雇用」「復興需要」などの採用の課題が上がっている。

医療資格者の不足は、「超高齢化社会を背景に高齢者の外来患者は過去最多となっており、医師、看護師、薬剤師をはじめとする医療資格者の人手不足状態は本年も続く」(菊嶋一枝ウイングメディカル執行役員)と深刻な状態に陥っている。

障がい者雇用は、4月に施行される「障害者雇用促進法」で新たに従業員50人以上の中小企業にも2%以上の障がい者の雇用が義務付けられることから、障がい者採用が一層進むことが予想される。

自民党政権の景気対策で注目される復興需要

自民党政権の積極的な公共事業投資と復興需要で、関連する職種では人材不足になることもありそうだ。「復興需要や海外工場建設の需要で、建設業の技術者によっては人材が不足し、売り手市場となる」(高本和幸ヒューマンタッチ人材紹介営業部長)

「復興関連・修繕維持事業の需要が

今しばらく続き技術者ニーズが高止る」(児玉彰プロフェッショナルバンク社長)という状況で、今後、自民党政権がどのような景気対策を打ち出すかが注目される。

SNSを活用したダイレクト・リクルーティングが始まる

昨年は「ダイレクト・リクルーティング」も話題となった。採用コストの削減させるために、自社でリクルーティング担当者を多数採用し、LinkedInなどのSNSを活用して採用活動を進める企業が外資系を中心に現れ始めた。リクルーティング担当者の人件費等のコストと比べて、どの程度有利な採用ができてくるのか注目されるところだ。

このような傾向から、今年は昨年よりも採用の難易度が高まること予想される。人材会社に期待される役割も、専門性が高い高度な人材をピンポイントで探し出し、求人企業と人材の最適なマッチングを図ることが、さらに要求されてくるだろう。コンサルティング能力を高めて企業の要望に応えることができるのか、正念場となりそうだ。

質問内容

- ①企業の人材需要
- ②人材業界の動向

プロフェッショナルバンク

児玉彰 代表取締役社長

①インターネット・SNS系と医療・医薬・介護系の需要は各職種で引き続き旺盛。また、各製造業では国際競争力を維持するために開発期間の短縮を迫られることなどから、即戦力の開発・技術者の争奪戦が顕著になってくる。ニッチ分野では建築において復興関連・修繕維持事業の需要が今しばらく続き技術者ニーズが高止まるであろう。
②活況であった12年と比較すると、リーマン後の雇用再開の一巡や国際情勢の不安定さなどから全体的には横ばいか、やや弱含みで推移すると思われる。一方で、求人媒体での募集が一般企業と人材紹介会社の相乗りで競争激化となって来ていることなどから、特にミドルからハイクラスの人材はより効率的な手段として人材紹介会社を活用する例が増えてくる。また、国際競争力や差別化戦略を見据えたプロフェッショナルな高付加価値を生む人材へよりシフトしていくことから決定者の平均年収は上がると考えられる。

ウイングメディカル

菊嶋一枝 執行役員営業企画推進部

①超高齢化社会を背景に高齢者の外来患者数は過去最多となっており、医師、看護師、薬剤師をはじめとする医療資格者の人手不足状態は、本年も続くものと思われる。例えば、薬剤師においては、薬学教育6年制に移行する端境期を経てようやく新卒が世に送り出されたが、不足状態の解消には至っていない。また、今後は高齢者と対話ができる医療資格者の需要が高まるものと予測する。
②インターネットによる登録、スマホ・SNSの利用が進む中、無機質な便利さ

に満足せず、人材会社の営業担当から直接話を聞き、アドバイスを望む声も多く、人材紹介会社としては多様なニーズへの対応が求められるだろう。

パソナ パソナキャリアカンパニー

久保昭仁 人材紹介部門執行役員

①メーカーはやや下降局面を迎える可能性がある。メディカル・ITは堅調か。
②成果報酬型の求人広告サイトやビジネスSNSの影響がどれくらいあるかをチェックしていきたい。

リクルートキャリア

社外広報担当

①景気の不透明感から先行きが非常に予測しにくい状況。ただ、2012年秋口からの採用動向から、かなり厳しくなると予測する。但し、特化した分野の求人(たとえば予防安全、電気自動車、介護施設など)は、引き続き底堅いと思う。

トランサーチインターナショナル

小村和正 代表取締役社長

①中国を含むアジア地域への世界的な関心が高まり、業界問わず、アジア関連の経営幹部のポジションが増加する。
②凍結、保留されていたシニア層(管理職、経営幹部)の採用が再開されつつあり、リテナー型サーチファームは上昇に向かうと予測する。

マイケル・ペイジ・ インターナショナル・ジャパン

リチャード・キング マネージング・ディレクター

①すべての業界でバイリンガル候補者の需要がさらに高まると思う。特にIT、経理、エンジニア、法務、人事、営業・マーケティング、サプライチェーンでのポジションは今後バイリンガル人材の不足が出てくると予測する。また、グローバル化を試みる日系企業からのバイリンガル候補者の需要も増えると思う。
②リクルートメント業界の状態は12年全体を通して良く、今年に入っても引き続き良好かと思う。不安点として

は、現在アメリカの「財政問題」からの影響だが、これもリクルートメント業界にはそれほど影響は出ないと見込む。投資銀行に関しては、チャレンジの年となるかもしれない。

アンテロープキャリアコンサルティング

小倉基弘 代表取締役

①金融業界(特にフロント)については厳しい状況は続いているが、円安・株高の方向性が出てくればゆっくり人材需要も出てくると思われる。コンサルティング業界については引き続き堅調な上昇が続くのではないかと。

ディスコ

藁沢伸康 キャリアエージェントカンパニー・カンパニー長

①海外進出案件の依頼は引き続き拡大し、海外事業経験者・日本人留学経験者・外国人留学生等のハイポテンシャルなグローバル人材の採用ニーズはさらに増していくと思われる。
②グローバル化に関連する人材へのニーズはさらに高まり、企業が必要とする「より即戦力に近い」人材を獲得するためには、今まで以上にピンポイントな採用手法が求められるだろう。新卒採用においても企業が求める「優秀な人材」を獲得するために、紹介型モデルの早期段階からの導入が進んでいくと思われる。

島本パートナーズ

安永雄彦 代表取締役社長

①業界・職種問わず、海外関係の人材ニーズは引き続き強い。国内企業もリストラクチャリングに本格着手した企業からは人材が流出しており、成長企業や変革実行中の大手企業に移行する動きは加速されると思われる。
②クライアント企業が「LinkedIn」や「ビズリーチ」を使って、直接リクルーティングを行う動きが加速するのではないかと。

アクティブイト

海老一宏 代表取締役社長

①中小企業において、構造的な問題が