



人事の転職 最新事情

人事職の求人と転職が増え始めている。リーマン・ショック後の企業の即戦力人材の採用と経営戦略の変化が大きく影響しているようだ。

人事の転職市場の動向

人事の仕事は「企画」「採用」「教育」「労務」と大きく4つに分類すると、採用のポジションの求人が増加傾向にある。リーマン・ショック後、国内市場の成長をあきらめた企業が海外事業の強化や進出を本格化した2年前は、グローバル人事にかかわる人事職の採用が活

発だった。その後、徐々に企業業績が改善し事業に必要な人材を募集する会社が増えてきたことで(図表・中途採用実施事業所割合の推移を参照)、人事の中でもリクルーター(採用担当者)が不足してきたのである。同様に採用数の増加による会社組織の拡大にとまって、給与などを担当する労務のポジションも人員が不足気味だ。

また、採用数の増加だけでなく、採用の厳選化の影響も大きい。リクルーターを採用しようとする企業のニーズについて、ディスコキャリアエージェントカンパニーの久永祐喜カンパニー長は次のように話す。

「人材の採用基準が厳しくなり採用が高度化したために、採用戦略を立案し、人材紹介会社や求人メディアなど様々な手段を使って



久永 祐喜 Hiroki Hisanaga
ディスコ
キャリアエージェントカンパニー長

経営戦略に必要な人材を、必要な時に必要な人数を調達することができるプロフェッショナルなリクルーターを求めているのです。また、海外展開に積極的な企業では国内だけでなく現地での採用も始めており、海外でのリクルーティングに精通した経験者も求められています」

リーマン・ショック後、日本の企業は新事業の構築やグローバル事業の強化や進出に必要な即戦力人材の採用を行ってきた。優秀な人材の確保が企業の命運を左右するようになり、優秀な人材が奪い合いの様相となったことで人材採用はこれまでになく高度化している。

即戦力採用が一般化して、人材は待っていれば来るという採用側優位の時代は終わった。採用の難易度が高まったことから、採用に精通したリクルーターを人事におき人材採用を強化する会社が目立ち始めている。人材紹介会社やフェイスブック、リンクトインなどのSNSを駆使して採用戦略を主導できる人材が求められているのだ。

企業はどんな人事マンを求めているのか

リーマン・ショックの前後で、企業を取り巻く経営環境は大きく

変わった。新しい事業への転換や成長する中国・アジアの新興国への進出が進み、企業の製品やサービスのサイクルがこれまで以上に短くなっている。こうした企業の経営戦略の変化もまた採用に影響しており、人事職もこれまでのような欠員補充による採用だけではなくなっている。

プロフェッショナルバンクの兒玉彰社長は、人事に求められている能力を次のように話す。

「特に人事の部長や本部長クラスは、新事業構築や事業強化に必要な人・モノ・カネを考慮して経営戦略に必要な人材を見極め、人材分野から経営に対して適切なアドバイスができる能力が重要になりました。例えば、増加しているM&Aでも、経営企画部任せではなく、人材のデューデリジェンスやヒアリングに立ち会い、その後の事業拡大や業務提携に活かすことができる経営的な視点を持った人事が、経営者から心強く思われています」

これまでの人事には、有能な新



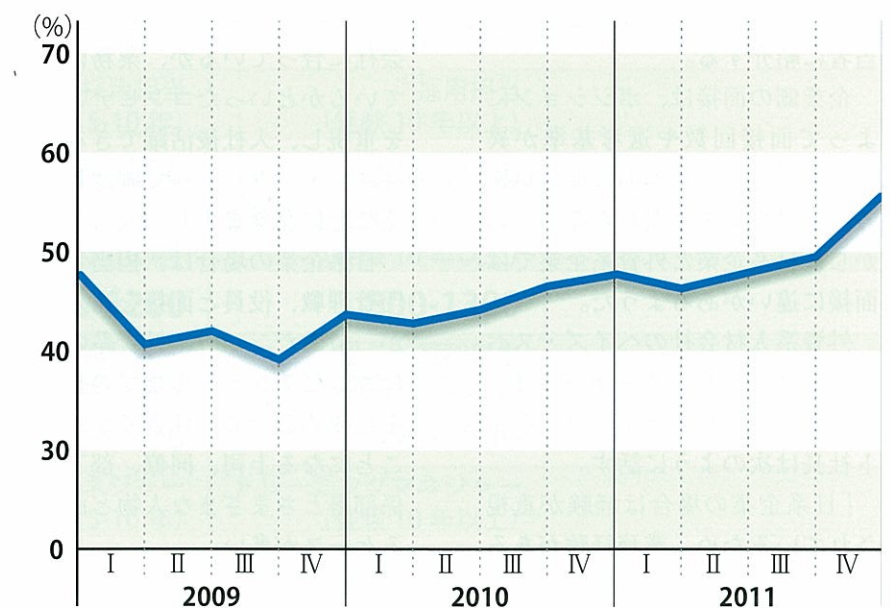
兒玉 彰 Akira Kodama
プロフェッショナルバンク
代表取締役社長

卒を採用して、企業で活躍できる人材になるように育成する役割が求められていた。しかし、激変する経営環境の中では、人材育成だけでは事業に必要な人材の調達に経営スピードに追いつかなくなっている。定着も含め人材の確保が企業業績に直結する状況となり、人事の仕事すべてに経営的視点で取り組むことが求められるようになってきているのである。

企業はどうやって人事職の候補者を探すのか

企業が人事職の候補者を探す場

中途採用実施事業所割合の推移



(出所) 厚生労働省「労働経済調査(2012年2月)」