

2021

Market Overview Report

Market Overview Reporticout

本レポートは、BRSがサービスをご提供している業界や職種を中心に バイリンガル・マルチリンガル人材採用における傾向、給与、今後の予測 などをご紹介している年次マーケットレポートです。2021年版では、 各業界や領域の採用トレンドに加え企業の新型コロナウイルス感染対策や 新しいはたらき方がどのように浸透しているかについて注目しています。

BRSのMarket Overview Report 2021は、2019年10月1日から 2020年9月30日までのBRSデータと2020年10月に実施したBRSの クライアント企業を対象にしたアンケートへの合計119件の回答に加え、日常的に企業や候補者と直接的やりとりを通して密接な関係を構築している BRSコンサルタントの知見に基づきまとめられています。

目次

- Market Overview Reportについて P 2
 - 目次 P3
 - ごあいさつ P4
 - 企業の感染対策状況 Р6
 - 企業のリモート就業環境 Р8

Industriesの全体的トレンド P 10

- 自動車 P12
 - 化学 P 14
- コンサルティング P 16
- 電気・電子機器 P 18
 - エネルギー P20
 - 機械 P22
 - 医療機器 P24
 - 医薬品 P 26

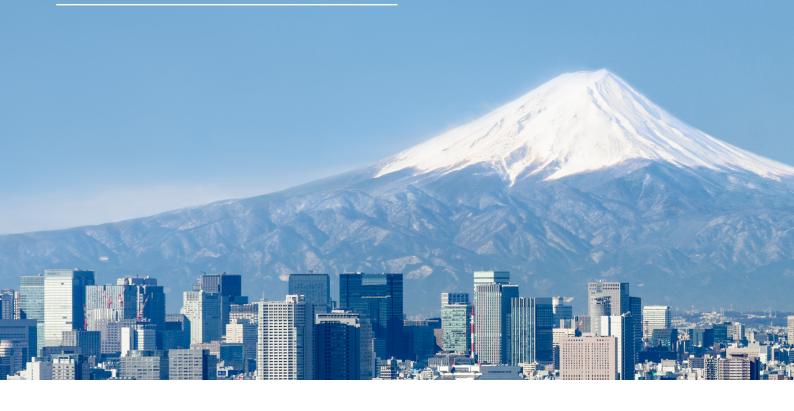
Corporate Functionsの全体的トレンド P 28

- 経理/財務 P30
- 法務/知財/コンプライアンス P 32
 - 人事 P34
 - オフィスサポート P 36
 - 営業/マーケティング P38
 - サプライチェーン P 40

Technologyの全体的トレンド P 42

- デジタル/オンライン P 44
 - ハードウェア P46
 - インハウスIT P 48
 - ソフトウェア P 50
- システムインテグレーション P 52
 - BRSについて P 54

ごあいさつ





マネージングディレクター ナイーム・イクバル Naeem Iqbal

転職市場の今と今後について

2020年はあらゆる試練とニューノームに満ちた年となりました。新型コロナウイルスの感染拡大にのみ注目が集まりがちですが、この激動の12カ月の要因は決してそれだけではありません。緊張の高まる米中貿易摩擦や、すでに低迷し始めていた日本の景気などのすべてが採用関連活動の停滞に影響しました。2020年前半は厳しい局面が集中しましたが、後半は社会全体がニューノームの指針に則って適応していく中で少しずつ安定を取り戻してきました。

新型コロナウイルスの感染拡大は世界中の市場に影響を与えました。 日本では、2020年4~6月期の国内総生産が前期比から7.8%減と、 戦後最悪を記録。しかし、日本の輸出は2020年に入る前から米中貿易 摩擦の影響もあり、すでに警戒すべきレベルで低迷していたのです。 そうした中での消費税増税や中国からの需要減少、観光産業の著しい 落ち込み、さらに各地で相次いだ自然災害が重なった結果、日本は不況に 陥りました。日本銀行の緊急経済対策によって市場は一部安定を取り戻し 個人消費の改善につながりましたが、全体的な景気の不安定さは継続し ました。

バイリンガル・マルチリンガル人材の採用においても、2019年後半から 自動車業界をはじめとする一部製造業の間で採用が停止。2020年前半 には、さらに多くの業界において景気の不透明さが採用活動にマイナス の影響を与えました。

コロナ渦となって以降、我々は個人としても企業としてもあらゆるレベルで新しい生活様式へのシフトを求められ、適応してきました。これまで以上にデジタル化が加速し、より多くの企業で特にデータセキュリティやコミュニケーション領域での最先端技術導入につながりました。世の中の需要の変化に対応し、短期間でビジネスの方向性をシフトすることに成功している企業も少なくありません。誰も予測することのできなかった事態に、それぞれがあらゆる工夫を施し、非常にたくましくこの状況を乗り越えています。こうして、2020年下半期には回復の兆しが見え始めました。



日本のような厳格なビジネス文化において、こういった変化には通常何年 もかかります。それが今回、避けられない状況の中でこの国は見事に対応 し、適応しました。

BRSがサービスをご提供しているバイリンガル・マルチリンガル人材の 採用においても、夏以降活況が戻り始めました。採用責任者は採用競合に 先駆けて優秀な人材を獲得するため採用計画の再開に急ぎ、ITをはじめと する一部業界や領域では、語学力を持つ優秀な人材の採用がここ数年で 最も活況といえるレベルまで回復しています。採用の停止期間が長く続い た一部製造業でも、比較的緩やかではあるものの回復が見られます。 2021年、輸出が上昇に転じることで、景気は少しずつ回復すると見込ま れます。採用においても、感染がさらに拡がることがない限り2019年 以前のレベルに戻り、活況を呈すると信じています。

緊急事態宣言の発令によりロックダウンとなった時期、多くの企業が感染拡大防止に努めながらもビジネスを継続するために工夫を凝らしたと思います。BRSでもセールスフォースを基本したATSによってリモート就業環境へのシフトをスムーズに行い、クライアントや候補者のサポートを継続することができました。

リモート就業にはたくさんの利点があります。環境に優しく、コスト削減に つながり、従業員は就業場所やスケジュールを自身で管理する自由が得ら れます。的確なマネジメントと適切に整えられたリモートワーク環境は、 多くのケースで生産性の改善にもつながります。 採用においても、職種によって程度の違いはあるものの、ほぼすべての 候補者が企業のリモート就業環境について確認するようになりました。 一度リモート就業環境を経験した後で毎日出社する生活に切り替えること は、容易ではありません。今後、リモート就業環境があることはその企業 の魅力の一つとなるため、企業は新型コロナウイルスの感染拡大が収束 した後も、可能な限り柔軟な就業環境を整えることが採用成功につながる でしょう。

リモートワークなどの就業環境の整備には、企業だけでなく業界として シフトが必要なケースもあります。リクルートメント業界に限ってお話する と、今回業界全体でリモート就業が実施されましたが、日本では職業紹介 事業においてコンサルタントが仕事に従事する環境を、原則認可取得時の 登録オフィス住所に限っています。より柔軟な就業環境を実現するため、 業界としてリモート就業が可能になるよう、今後の労働局の取り組みに 期待しています。

今回もまた、我々は困難から多くの学びを得ました。どのような状況下であっても、価値のある情報を提供することでクライアントと候補者が最善の選択をするサポートができるという想いを、より強く抱いています。 Empowering people, growing organizations - 常にこのBRSのビジョンを念頭に、引き続きクライアント企業と候補者を全力でサポートしていけるよう、尽力してまいります。

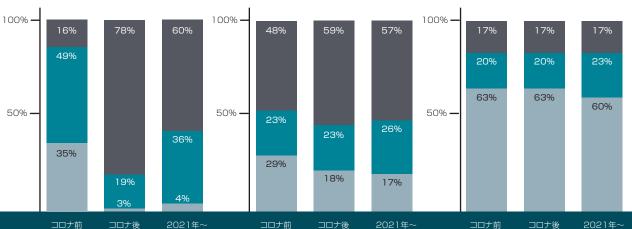
企業の新型コロナウイルス感染対策状況

2020年、新型コロナウイルスの感染拡大はビジネスにも大きな影響を及ぼしました。企業の感染 対策への取り組みを理解するため、BRSではクライアント企業を対象にアンケートを実施し、合計 119件の回答をいただきました。ここでは2020年3月までを「コロナ前」、4月以降を「コロナ後」 とし、感染対策や関連する制度ごとに取り組みの変化を可視化しています。今回のアンケート結果 から、全体の傾向として感染対策をきっかけに取り入れられた新しいはたらき方や企業の工夫の多く は、2021年以降も継続されることが伺えます。



リモートワークを





ここでは、リモートで就業できる日が 週に3日以上ある場合を「リモートワー ク環境」としています。「限られた範囲 で」を含めると、コロナ前でも全体の 65%の企業がリモート就業環境を提供 していましたが、コロナ後には97% まで上がりました。2021年以降も リモートワークを継続する予定の企業 が多く、「いいえ」と回答した企業は 全体の4%にとどまります。

感染対策として時差通勤が推奨され たこともあり、新型コロナウイルス 感染拡大を機にフレックスタイム制度 を導入した企業も多いとされます。 ただし、今回のアンケート結果では 「限られた範囲で」を含めるとコロ ナ前からすでに導入していた企業が 70%を上回っており、コロナ後の増加 は10%ポイントにとどまりました。

新型コロナウイルス感染拡大を機に リモートでの就業が増加し、通勤時間 を自由に使える人々が増えました。 それに伴い、優秀なブレインを獲得 できるチャンスとして副業案件を募集 する企業が増えています。今回の 結果からはコロナ前後で副業許可の 変化は見られませんでしたが、わずか に2021年以降副業を可能とする 企業が増えそうです。

求人への応募件数の変化

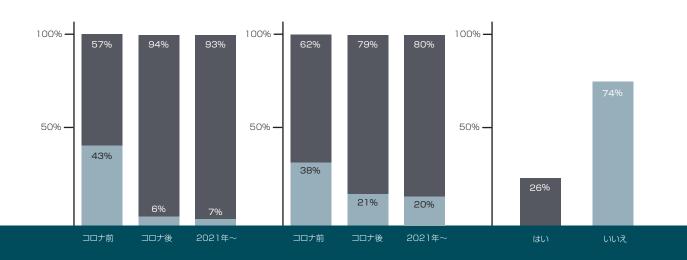
例年と比較して、2020年の応募件数に変化はありましたか?

例年より増えた 例年と変わらない 例年より減った 32%

体調不良時に出社させない 工夫はありますか?

緊急対策チームはありますか?

リモート手当を提供していますか?



従業員が体調不良であるにも関わらず無理をして出社することは、健康面と衛生面両方において避けなければなりません。企業は出社に際しルールを設けるなどの工夫が必要となります。今回のアンケートでは、出社させない工夫がある企業はコロナ前の57%からコロナ後は94%まで上がり、2021年以降も継続される見込みです。

日本では地震や水害などの自然災害が多く発生することもあり、企業の危機管理能力が重要です。緊急対策チームが設けられていると、このような事態によりスムーズに対応できるようになります。コロナ前に比べ、コロナ後は17%ポイント増の79%の企業が緊急対策チームを設けていると回答しました。

在宅勤務環境を整えるためにデスクや椅子、モニターなどを新たに購入する補助として一度きりの手当や、必然的に増える光熱費を補助するために月々の手当を提供する企業が増えています。今回のアンケートでは、リモートワークを導入していてリモート手当を提供している企業は全体の26%にとどまりました。

企業のリモート就業環境 予測と実態

「リモートワーク環境を提供している」と回答した企業に対し、生産性の維持、社員のマネジメント、新入社員の研修、社員のトレーニング、社員同士のコミュニケーションの5つの項目においてリモートワーク開始前の予測と開始後実際にどうだったかを伺いました。さらに、それぞれの項目でやり方を見直すなどによる変化や、新たなツールを導入するなどの工夫を

メントのしやすさが改善されたと回答

生産性の維持 社員のマネジメント 58% 71% リモートワーク開始前の予測 の企業がリモートワークで生産性を維持す の企業がリモートワークで社員をマネジ ることは難しいと予測 メントすることは難しいと予測 実際は、リモートワーク環境でも70%の企業 実際は、リモート環境により47%がマネジメ が生産性は変わらないと回答 ントが難しくなったと回答したものの、49% は変わらないと回答 70% リモートワーク開始後の実態 49% 47% 19% 4% 11% 難しくなった 変わらない やりやすくなった 下がった 変わらない 上がった 59% 42% 方法の変更や ツール導入などの工夫 の企業がマネジメント向上のために の企業が生産性を維持するために 何らかの変化や工夫を加えたと回答 何らかの変化や工夫を加えたと回答 42% 40% 変更や工夫による効果 の企業が変化や工夫を加えた後で の企業が変化や工夫を加えた後でマネジ

生産性が向上したと回答

加えたかどうか、加えた場合はそれによって改善されたかについて回答を得 ています。生産性、マネジメント、コミュニケーションについては多くの企業が 開始前に難しくなると予測していましたが、実際には予測していたほど難しく なかったことがわかります。一方、トレーニングについては難しいと予測した 企業と同等の数の企業が実際に難しくなったと回答しており、新入社員研修

に至っては実際に難しくなったと回答した企業の割合が難しくなると予測し ていた企業の割合を上回りました。予測と実際で最も差が大きかったもの が生産性で、58%の企業が難しくなると予測していた中、実際に生産性が 下がったと答えた企業は11%にとどまり、70%が変わらない、19%が 上がったと回答しています。

新入社員の研修

社員のトレーニング

社員同士のコミュニケーション

51%

の企業がリモートワークで新入社員研修 を行うことは難しいと予測

44%

の企業がリモートで勉強会や研修などの 社員トレーニング実施は難しいと予測

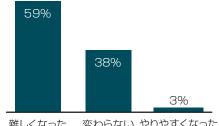
83%

の企業がリモート環境により社員同士が コミュニケーションをとりづらくなると予測

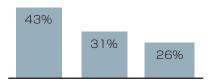
実際は、リモートワーク環境で59%の企業が 新入社員研修が難しくなったと回答

実際は、リモート環境でのトレーニング実施に ついて、43%が難しくなった、31%が変わら ない、26%がやりやすくなったと回答

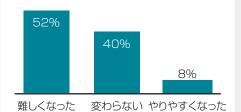
実際は、リモート環境により52%がコミュニ ケーションがとりづらくなったと回答したもの の、40%は変わらないと回答



難しくなった 変わらない やりやすくなった



難しくなった 変わらない やりやすくなった



52%

の企業が新入社員研修の改善のために を何らかの変化や工夫を加えたと回答

60%

の企業が社員トレーニングの改善のために 何らかの変化や工夫を加えたと回答

68%

の企業がコミュニケーション改善のために 何らかの変化や工夫を加えたと回答

42%

の企業が変化や工夫を加えた後で 新入社員研修が改善されたと回答 53%

の企業が変化や工夫を加えた後で 社員トレーニングが改善されたと回答 61%

の企業が変化や工夫を加えた後で コミュニケーションが改善されたと回答



2020年の3大傾向

2020年の全体的な傾向として、大きく3つ挙げられます。

一つ目は、これまで同様、どの業界でも共通してITの活用です。例えば 医療業界におけるAIを活用した自動診断や遠隔手術、農業における自動 収穫機械など、ITを用いた新たな開発は業界に関わらず増えています。 このため、業界の専門知識や経験と併せてITスキルを持つ人材の採用 競争が激化しています。この傾向はここ数年続いていますが、新型コロナ ウイルス感染拡大の影響でさらに強まっています。

二つ目は、グローバル化です。これは単純な海外進出ではなく、グローバ ルスタンダードに合わせて企業を運営しようという、真の意味でのグロー バル化を指します。現在、日本のみで完結するビジネスは減少していま す。例えば、ブラジルから原材料を輸入し、日本で部品を製造、その部品を 用いて中国で組み立てられた製品がアメリカで販売されるなど、複数の 国を介さずビジネスを実施することは不可能になりつつあります。そのた め、語学力はもちろんグローバル社会で適切に交渉ができる能力や、多数 の国をまとめるプロジェクトマネジメントスキルなどが求められています。 三つ目が「選択と集中」です。化学、製薬業界などで、限られた資源を有効 に生かすため、M&Aにより自社にない製品や事業の獲得、強みでない部 門の売却という業界再編成の動きが引き続き加速しています。この背景 には、規制緩和やグローバル競争の激化があり、既存ビジネスを維持する だけでは利益を生み出すことが厳しくなっている現状があります。ここで 必要とされる人材とは、コンフリクトがある中でも強いリーダーシップを 発揮し、事業を先導できる人材です。高い適応力と柔軟性も必要となりま すが、それらすべてを併せ持つ人材は、現在の日本では非常に希少です。

企業の新型コロナウイルスへの対応

2020年、多くの企業が新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けました。緊急事態宣言の発令をきっかけに、就業環境や採用においても変化を余儀なくされています。

製造業の中でスピード感を持ってこの状況に対応できていた企業は、 規模の大小を問わず外資系企業、領域では製薬企業や医療機器企業の ようなライフサイエンスだと感じます。特に外資系企業では、以前から リモートワーク環境が整っていた会社が多いため、緊急事態宣言後も これまで週2日だった出社日数をゼロにシフトするなど、対応がスムーズ でした。現在、業界を問わず多くの人材が転職先の企業にリモートワーク 環境の有無を確認します。その背景には、就業環境の確認だけでなく、 新しい働き方にどれぐらい柔軟性があるのかという、企業の姿勢を知る 意図があります。物理的にリモート環境を整えにくいが今後整えていく 態勢がある企業と、そもそもリモートワークに懐疑的な思想の企業とでは 今後採用力において大きく差が開く可能性があります。

> 固定概念に囚われてしまうことが 大きなリスクとなることを認識し、 改善していくことが採用成功に必要



優秀な人材を獲得するための重要なポイント

新型コロナウイルスの流行後、全体的にBRSのサービスにご登録いただく候補者数が増えました。これは単純に転職活動者が増えたのではなく、不透明な経済状況による不安から、転職活動をすべきか判断するために情報収集をする方が増えたとみられます。そのため実際の動きは比較的保守的ですが、リモートワーク人口の増加も伴いアプローチ可能な人材は増えました。

これによって採用が以前に比べ容易になったかというと、一概にそうは 言えません。どの企業も、採用したいと思う人材は似通っているため、採用 競合との競争は変わらず激しいままです。優秀な人材を獲得するためには いくつか重要なポイントがあります。

一つ目のポイントは採用スピードです。以前より短期間で採用プロセスが完了するようになった企業と、そうでない企業の差が広がっています。例えば、オンライン面接の活用が進んでいる企業では採用スピードが明らかに上がっています。面接はすべてリモートで行い、入社まで一度も直接会わずに採用が完結するケースも増えています。候補者にとって、リモートであれば1時間確保するだけで面接が可能ですが、直接対面となると最低でも半日は有給休暇を取得しなければなりません。その上、面接者や面接回数が増えると、面接の設定自体に時間を要すため選考スピードが遅くなり、優秀な候補者を逃してしまう事態が増えつつあります。

二つ目のポイントは、就業体制の整備です。特に、現在どの業界でも必要とされるIT人材を多く抱えるIT業界は、製造業よりもリモートの整備やフレックスの導入が進んでいます。特に、優秀なIT人材が集まるGAFAをはじめとする最先端のIT企業は、社風も自由でリモート環境やフレックス

は当然ながら、例えば緊急事態宣言発令時には各社様々な手当や特別 休暇を支給しました。このような企業から優秀な人材を採用するために は、同等またはそれ以上の条件と受け入れ態勢が必要です。他業界を 含めた採用競合他社と自社の現状を比較した上で、待遇、就業環境などを 含めた採用戦略を考えることが不可欠です。

三つ目のポイントは、柔軟性です。多くの企業から、グローバルスタンダードに則り会社に新しい風を吹き込んでくれる人材が欲しいというリクエストをいただきます。そういった人材の獲得には、まず採用フローや採用条件を柔軟に変更することが必要です。そして入社後活躍してもらうためには、裁量をもって活躍できる環境を整えることが大変重要です。どんなに優秀なグローバル人材でも、新しい試みを柔軟に受け入れ、サポートしてくれる環境にいなければ、変化をもたらすことはできません。また、そのような人材は非常に稀有であるため、時には日本語能力にこだわらない採用を検討する必要もあります。

採用に成功している企業は、高いフレキシビリティを持っています。その 採用を通じて実現したい事業の目的を明確に持ち、これまで選考要素に 含まれていた年齢や転職回数などの制限を緩和し、スキルや経験のみを 重視しています。例えば社長直下で社内の改善を進める人材の採用時、 どういう人がそのような経験をもっているか考えると、年齢が高めで、3年 から5年程度で転職を繰り返している人が想定できます。ところが、単純に 転職回数が多いから選考を進めないという判断をし、貴重な人材を見逃し たり、採用を長期化させてしまっている企業は少なくありません。新しい 働き方が定着しつつある今、固定概念に囚われてしまうことが大きな リスクとなることを認識し、改善していくことが採用成功に必要です。

Automotive

自動車

自動車業界では、引き続き各社、CASE(Connected=コネク テッド、Autonomous=自動化、Shared=シェアリング、Electric=電動化)に関わる事業に注力している。また、既存の完成車 メーカーおよび自動車部品メーカー以外に、IT企業など他業種 からの進出も引き続き目立っている。新型コロナウイルスの世界 的感染拡大の影響で、2020年の世界新車販売台数は前年比約 2000万台減と、約2割減少する見込みといわれている。採用も 大幅に減少したが、CASEに関連するポジションは比較的活発に 動いている。



ニーズの高いスキルや経験

ADAS(先進運転支援システム)

電気自動車開発

グローバルプロジェクトマネジメント



候補者が重視する条件

CASE関連性

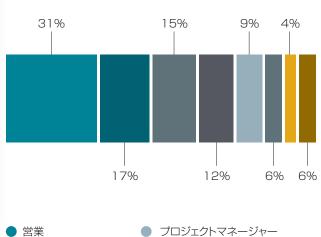
企業の成長性

待遇

CASEに関連しているポジションであることは 候補者にとって非常に重要とされる



BRS登録候補者



研究開発

● 電気・電子エンジニア ● プロセスエンジニア

● 機械エンジニア

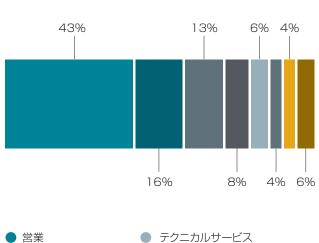
● 組み込みエンジニア

● その他

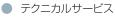
職種	給与(単位:万 	給与(単位:万円)	
	低	中	高
CAD/デザインエンジニア	500	600	700
電気・電子エンジニア	600	750	900
組み込みエンジニア	600	800	1000
機械エンジニア	600	750	900
プロセスエンジニア	600	700	900
生産管理	500	600	900
生産企画	500	600	900
プロジェクトマネージャー	700	900	1100
品質保証	600	700	900
研究開発	600	800	1000
· 営業	700	900	1100
ー テクニカルサービス	600	700	900

BRS登録案件

Salary Table/Forecast



研究開発 ● 組み込みエンジニア ● 機械エンジニア



電気・電子エンジニア

● 品質保証

● その他



AI、クラウド、データサイエンスなどIT領域のエンジニ ア需要が高まっているため、採用対象が必然的に自動 車業界内だけでなくIT企業で働く人々へも広げられる ことになる。多くのIT企業は就業体制や就労環境の 柔軟性が高いため、優秀な人材を採用するには待遇や 働く環境などのフレキシビリティをいかに高められるか がカギになる。

Chemical

化学

化学企業は領域により差があるものの、全体的に厳しい状況に ある。原油相場急落による在庫評価損や、各社が力を入れてきた 自動車関連ビジネスが新型コロナウイルス感染拡大の影響で落 ち込んでいる。ここしばらく見られていた選択と集中によるM&A は、大手だけでなく中小企業にも広がっている。採用において は、R&D、生産技術、DXなどの重点分野で継続されているが、 外資系企業の採用は減少している。



ニーズの高いスキルや経験

マテリアルズインフォマティクス

環境に配慮した化学製品開発

軽量化技術

海外と交渉ができるスキルや、R&Dをベース としたソリューション提案力の需要が高い



候補者が重視する条件

雇用の安定性

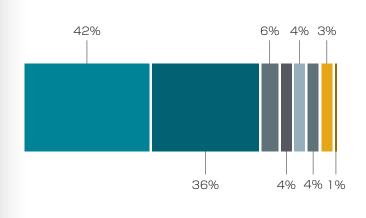
企業の成長性

業務内容の広がり

コロナ渦で企業の安定性や成長性は より重視されるようになった



BRS登録候補者



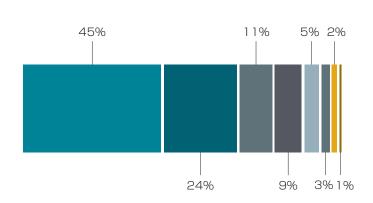
- 研究開発
- プロセスエンジニア
- 営業
- 生産管理
- EHS
- 品質保証
- テクニカルサービス
- その他

Salary Table/Forecast

職種
EHS
フレーバリスト
プロセスエンジニア
生産管理
品質保証
研究開発
レギュラトリーアフェアーズ
<u>営業</u>
テクニカルサービス

給与(単位:万円))	
 低	中	高
600	750	900
600	750	900
600	750	900
600	750	900
600	750	900
500	850	1200
600	750	900
500	850	1200
600	750	900

BRS登録案件



- 研究開発
- 営業
- 品質保証
- プロセスエンジニア
- テクニカルサービス
- 生産管理
- レギュラトリーアフェアーズ
- その他



採用面接のすべてをリモートで行う企業が増加する 中、選考スピードはますます重要となっており、選考 期間が長いために選考途中で候補者を失うケース も増えている。また、多くの企業で高いグローバル 交渉力やソリューション力などが求められているが、 そのような能力を保有する人材は限られている ため、場合によっては外国人の採用なども積極的に 検討する必要がある。

Consulting

コンサルティング

コンサルティング業界は、新型コロナウイルス感染拡大の影響も伴いテクノロジの重要性が増している。DXが経営課題であり、今後の事業成長のカギとなる。採用においても、経営コンサルティング、会計コンサルティングなど従来の純粋なコンサルティングができる優秀な人材の需要はなくならないものの、IT系求人案件が増加傾向にある。総合型コンサルティング企業はもちろん、経営コンサルティングに特化した企業においてもITに関する高い専門性を保有する人材の需要が年々高まっている。



ニーズの高いスキルや経験

デジタルトランスフォーメーション (IoT、AI、ブロックチェーン)

新規事業の企画・開発

グローバルなITデリバリー プロジェクトマネジメント

ERP、クラウド技術やITセキュリティ 関連経験を持つ候補者は需要が高い



候補者が重視する条件

キャリアパス

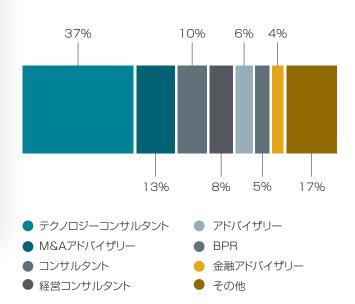
フルリモート就業環境

待遇

キャリアパスとして、入社後にどのような プロジェクトに携われるかを重視する 候補者が多い



BRS登録候補者



職俚 ———				
金融フ	アドバイザリ	J—		
人事=	コンサルタン	ント		
M&A	アドバイザ	·IJ—		
経営ニ	コンサルタご	ント		
産業ニ	コンサルタご	ント		
BPR				
リスク	コンサルタ	アント		
アドバ	ベイザリー			
ビジネ	ス開発			
企業単	践略			
 コンち	ナルタント			
組織別	開発·人材育	成		
_ Tセキ	Fュリティ監			
テクノ	′ロジーコン	_ /サルタ	'ント	
プリセ	ュールス/ポ	ストセ-	ールス	
パート	<u></u> ナー			
	フコンナナルノ			

Salary Table/Forecast

● 金融アドバイザリー

給与(単位:万円	3)	
低	中	高
700	1000	1500
700	1000	1500
700	1000	1500
900	1500	2000
700	1000	1500
700	1000	1500
700	1000	1500
700	1000	1500
700	1000	1500
900	1500	2000
900	1500	2000
700	900	1200
700	1000	1500
700	1000	1500
600	900	1200
1800	2500	3500
1200	1500	2000

● その他



DX推進の動きが活性化していることで、経営コンサルティング企業でも経営xITでお客様の課題解決をリードできる人材の需要が高まっている。ITコンサルティング企業では、お客様の課題特定や整理、企画提案など上流の仕事ができる人材のみならず、開発から導入までシステムのデリバリーが行える人材や、サイバーセキュリティなど専門的ITスキルを持つ「手を動かせる」テクノロジ人材の需要が年々増えており、競争率も高い。

Electronics

電気・電子機器

自動化の促進、IoTやAIなどの導入により、電子・電気機器業界は 成長していたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響により企業収 益にばらつきが出てきている。5GやIoT市場の拡大以外に、 リモートワークの普及や巣ごもり需要の拡大でディスプレイやテレ ビ、ゲーム関連のニーズも高まっている。一方、自動車関連機器など は厳しい状況にある。また、米中ハイテク戦争が今後どう展開するか 不透明なため、今後の見通しが立てにくい状況になっている。



ニーズの高いスキルや経験

テレコミュニケーション

半導体メモリー

自動化関連

海外アライアンス先と仕事をする機会の増加 により、語学力のニーズが増えている



候補者が重視する条件

最先端技術への関連性

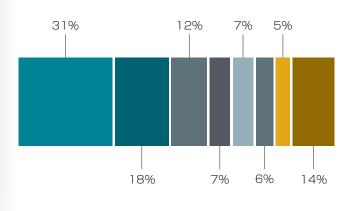
社風

新たなチャレンジがある

企業の技術がどうビジネスへ転換されているか、 ビジネスの伸びや将来性が重視されている



BRS登録候補者



● 研究開発

電気・電子エンジニア

プロジェクトマネジメント

● プロセスエンジニア

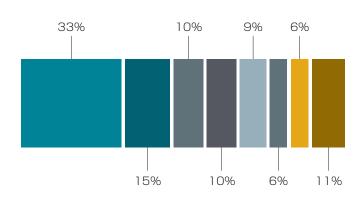
● 品質保証 その他

製品開発

	職種 給与(単位:万円)			
		低	中	高
	電気・電子エンジニア	<u>500</u>	700	900
	組み込みエンジニア	500	700	1000
	フィールドサービスエンジニア	500	650	800
	メンテナンスエンジニア	500	600	700
	機械エンジニア	500	650	800
	プラントマネージャー	800	1200	2000
ر ا	プロセスエンジニア	500	650	1000
	製品開発	500	700	1000
)	生産管理	500	650	800
)	プロジェクトマネジメント	600	700	1000
-	品質保証	600	700	1000
<u>ש</u>	アプリケーション開発	600	700	1000
a D a a a a a a a a	研究開発	600	700	900
	営業	500	700	1000
) 	テクニカルアドバイザー	600	700	900
2	テクニカルセールス	500	700	1000
) 	テクニカルサービス	500	600	700

BRS登録案件

Calary Table/Eorgoast



● 営業

● 品質保証

● 電気・電子エンジニア

● 機械エンジニア

● プロセスエンジニア

テクニカルセールスその他

● 製品開発



IoT、自動車のEV化などが進む中、電子・電気機器業界の企業にとっての採用ライバルは、同業界のメーカーだけでなく、GAFAなどIT業界のトップ企業である。優秀な人材を採用するには、待遇やリモートワークなどの就業環境においてGAFA企業に劣らない条件の検討、また、自社の技術に魅力を感じてもらえるような情報発信が必要である。

Energy

エネルギー

持続可能なエネルギーシステムの構築や、再生可能エネルギー型経済社会の創造など、エネルギー業界は大きな変化の中にある。そのため大手企業はM&Aを繰り返したり、総合エネルギー企業として新たなエネルギー事業に参入したりと、事業の多角化や新規参入が進んでいる。また、規制緩和によって異業種からエネルギー事業に新規参入する企業もみられ、業界内での競争は激化している。このような変化の多い環境下において、高い適応力を持ってリーダーシップを発揮し、ゼロからイチを生み出せる人材の需要が高まっている。



ニーズの高いスキルや経験

再生エネルギー

高圧電力関連技術者

LNG

ステークホルダーが各国にいるため、 グローバルでのプロジェクトマネジメント 能力が必要とされる



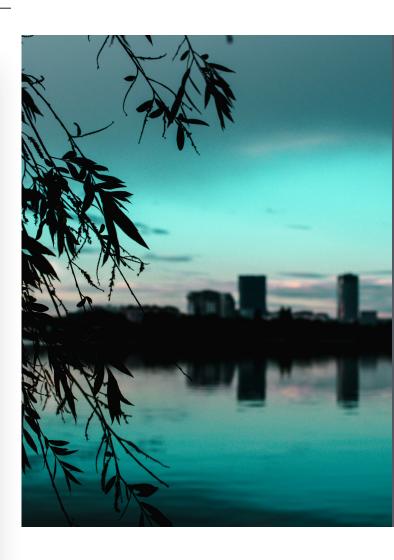
候補者が重視する条件

業務内容の広がり

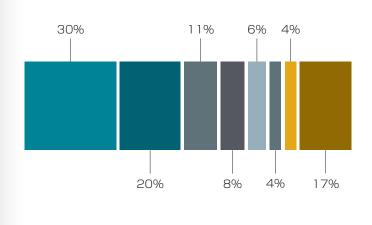
ビジネスの将来性

企業ブランドカ

変化が多く先の見通しが立てづらい中、 事業計画や今後の展望を気にする 候補者が多い



BRS登録候補者



- プロジェクトマネジメント
- 環境&サステナビリティ
- 営業
- 労働安全衛生
- 電気・電子エンジニア
- プラントマネージャー
- 機械エンジニア
- その他

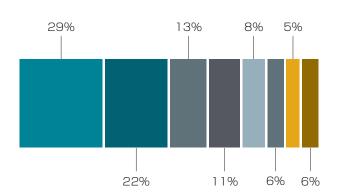
Salary Table/Forecast

職種
電気・電子エンジニア
エンジニアリングマネージャー
環境&サステナビリティ
フィールドサービスエンジニア
機械エンジニア
プラントマネージャー
プロセスエンジニア
プロダクションエンジニア
プロジェクトマネジメント
品質保証
労働安全衛生
営業
テクニカルサービス

和 寸 (半四·刀厂	1)	
低	中	高
600	750	900
800	1050	1300
500	650	800
500	650	800
600	750	900
800	1050	1300
600	750	900
600	750	900
800	1050	1300
600	750	900
600	750	900
600	850	1200
600	650	800

給与(単位:万円)

BRS登録案件



- プロジェクトマネジメント
- 環境&サステナビリティ
- 営業
- 労働安全衛生
- プラントマネージャー
- テクニカルサービス
- エンジニアリングマネージャー
- その他



エネルギー業界は人々の生活を支えるインフラ事業であるため、他業界に比べ新型コロナウイルス感染拡大の影響は少ない。海外に渡航できないことから新規プロジェクトが増えづらい状況にあるが、今後海外渡航の再開と共にプロジェクトが増えると、採用も活発化することが予測される。また、2021年以降は再生エネルギー事業がさらに加速するとみられる。

Machinery

機械

機械業界は景気の影響を受けやすく、新型コロナウイルス感染拡大によって設備投資を控える企業が増えているため、全体としては厳しい状況にある。ただし、コロナ渦でも活況な5Gなどのデジタルテクノロジー、物流倉庫の自動化、工場の省エネルギー化などに寄与する機械については、一定の成長が期待できる。採用においても、これらの領域の優秀な人材に需要が集中する傾向にある。



ニーズの高いスキルや経験

オートメーション関連技術

省エネ関連技術

ロボティクス

営業では既存顧客との関係維持だけでなく 新規顧客を獲得できる人材のニーズが 高まっている



候補者が重視する条件

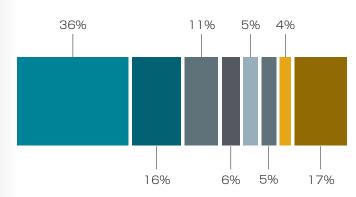
製品・企業の将来性

最先端の技術に携われるか

雇用の安定性

特にエンジニアは最先端の技術に 携われるかどうかを重視する





- 営業
- 機械エンジニア
 - 電気・電子エンジニア
- 製品開発
- プロセスエンジニア
- プロジェクトマネジメント
- 品質保証
- その他

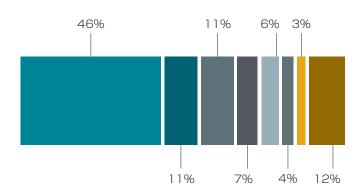
Salary Table/Forecast

職種
建設施工監理技術者
建設設計技術者
電気・電子エンジニア
組み込みエンジニア
フィールドサービスエンジニア
メンテナンスエンジニア
機械エンジニア
プラントマネージャー
プロセスエンジニア
製品開発
生産管理
プロジェクトマネジメント
品質保証
研究開発
労働安全衛生
テクニカルサービス

低	中	
600	700	1000
500	650	900
500	600	800
500	600	900
500	600	800
500	600	700
500	600	800
800	1200	2000
500	650	800
500	700	900
500	650	800
500	700	900
500	700	900
500	700	900
600	800	1000
600	800	1000
500	600	700
500 600 600	700 800 800	900 1000 1000

給与(単位:万円)

BRS登録案件



- 営業
- 電気・電子エンジニア
- 機械エンジニア
- 品質保証
- プロセスエンジニア
- 研究開発
- プラントマネージャー
- その他



2021年以降も現在の状況は大きく変わらず、領域により業績の差がさらに広がると予測される。オートメーションに寄与する機械は引き続き伸びるほか、 Eコマースの需要増加の影響でマテリアルハンドリングなど、物流や配送に関する機械はニーズが増加する。 採用においては、上記の領域に加え、IoT関連スキルを持つ人材に需要が集中することが予測される。

Medical Device

医療機器

緊急事態宣言発令後、医療機関への出入り制限や手術の先送り などによって業績に影響が出ていたが、夏以降徐々に元の 状態に戻りつつある。中でも、PCR検査に関わる製品を扱う企業は 活況を呈している。採用においては、感染対策で対面営業が厳しく なったことから、ウェブマーケティングやコマーシャルエクセレンス に関連するニーズが増えている。また、グローバルとの連携が強ま っていることとリモート就業環境の影響で、コミュニケーション能力 の重要度も上がっている。



ニーズの高いスキルや経験

手術用ロボット関連

行政との交渉力

AI医療診断

AIによる自動診断やアプリを活用した 医療サービスなど、IT x 医療機器のニーズ が高まっている



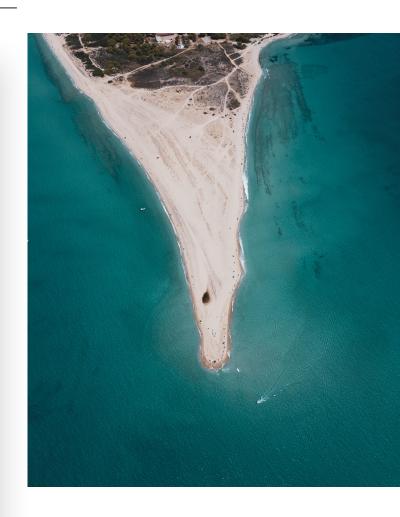
候補者が重視する条件

グローバルプロジェクトの関与度

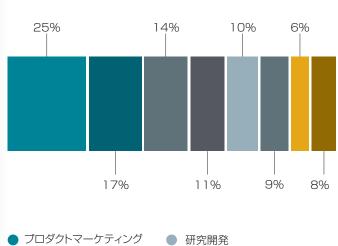
製品のパイプライン

キャリアアップの機会

新製品のパイプラインが充実しているか、 またその将来性がどこまであるのかが 重視されている



BRS登録候補者



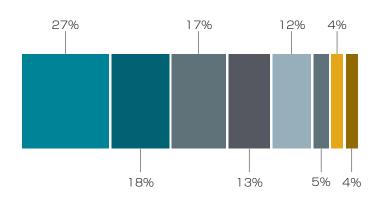
- 営業

- 薬事
- 品質保証
- サービスエンジニア
- クリニカルスペシャリスト
- その他

でのしている。 でのしている。

柏子(単位·刀)	円)	
低	中	ē
600	800	1100
600	800	1000
800	1000	1400
600	750	900
700	900	1100
700	1000	1500
800	1000	1500
550	800	1200
600	900	1300
550	800	1000
600	900	1200

BRS登録案件



● 品質保証

● サービスエンジニア

● 営業

● 研究開発

● 薬事● プロダクトマーケティング

クリニカルスペシャリスト

● その他



特に外資系企業ではリモート就業体制が整っていることから、採用も主にリモートで実施されている。その結果、求人への応募から決定までの日数が短縮化される企業が増加し、よりスムーズでスピーディな採用が実現されている。また、完全在宅勤務希望者が増加傾向にあり、フルリモート就業を検討する企業も出始めているため、今後は企業の就業環境が採用成功に大きな差をもたらすと予想される。

Pharmaceutical

医薬品

新型コロナウイルス感染拡大が医療用医薬品メーカーにマイナス の影響を及ぼしているケースは少ないが、感染予防関連商品以外 のOTC医薬品の需要は縮小している。また、過去10年成長トレンド だったCRO領域は2019年に初めてマイナス成長に転じ、さらに コロナ渦でプロジェクト停止が相次いだため厳しい状況となって いる。業界全体のトレンドとしては、引き続きCRMの活用、製造現場 の自動化、DXなど、医療 x ITがみられる。企業により濃淡はある ものの、業界全体の採用活動は依然として活発である。



ニーズの高いスキルや経験

デジタルトランスフォーメーション

グローバルクリニカル

アンメットメディカルニーズ



候補者が重視する条件

製品のパイプライン

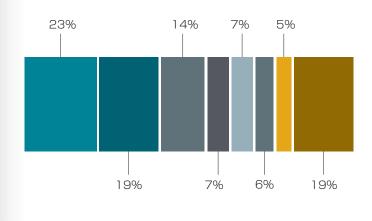
企業理念·企業価値

グローバルプロジェクトへの関与度

求められる役割や組織での立ち位置により、 今後のキャリアの広がりを判断する候補者が多い



BRS登録候補者



- 臨床試験
- 生物統計学
- 研究開発
- ファーマコビジランス
- 品質保証
- アライアンス管理
- 薬事 その他

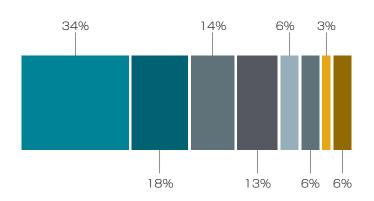
S
φ
\bigcirc
orecast
$\overline{\bigcirc}$
ΙĬ
$\overline{}$
Φ
<u>D</u>
$\stackrel{\cdot \cdot \cdot}{\vdash}$
\subseteq
ar
<u></u>
Ś

職種
アライアンス管理
—————————————————————————————————————
生物統計学
医薬品製造
メディカルアフェアーズ
医師
看護師
薬剤師
ファーマコビジランス
非臨床試験
価格設定
生産管理
品質保証
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
研究開発
医学研究者

低	中	高
800	1100	1500
600	850	1200
600	900	1300
600	850	1200
800	1350	1800
800	1400	2000
500	600	700
500	600	700
600	900	1200
600	900	1200
800	1100	1500
600	800	1100
600	900	1200
600	1000	1500
600	900	1200
800	1400	2000

給与(単位:万円)

BRS登録案件



臨床試験

● ファーマコビジランス

研究開発

薬事

● 品質保証

生物統計学 ● その他

● メディカルアフェアーズ

2021年以降も医薬品業界の採用は活況が予測される。 日本のみで完結しない業務の増加により、重要なプロジェ クトに携わるためには語学力がプラスではなく必須となりつ つある。医薬品業界での高い専門性とITを融合したスキル を併せ持つ人材の需要は、今後ますます高まるだろう。以前 からリモート就業環境が整っていたことで、コロナ渦での 採用においてもリモートへの切り替えが早く、また応募から 決定までの採用スピードが向上している。



2020年の採用傾向

2020年は、新型コロナウイルス感染拡大が採用にも大きな影響を及ぼしました。日系外資系問わず、多くの業界で新規ポジションに関する採用計画は一時中断され、緊急性の高い、特に重要なポジションのみ採用が継続されました。結果、2019年10月から2020年1月までは1.57で安定していた有効求人倍率が、2020年8月には1.04まで急落しています(厚生労働省発表データ)。

ただし、バイリンガル・マルチリンガル人材領域では不透明な状況を抜けた2020年7月頃には市場が回復に向かい始めたように見受けられます。 採用ニーズが戻り始め、特にIT、ライフサイエンス、コンサルティング業界ではバックオフィス関連職種の採用も増えています。

候補者数は増えるも優秀な人材は限られる

採用市場に回復の兆しが見られ始めたと同時に、転職を視野に入れる人材も増えました。先行きが不透明な経済状況による不安もありますが、リモートワークが増えたことにより通勤時間が減少し、情報収集の時間に充てられるようになったことも理由として考えられます。一方で、企業の採用条件を満たす優秀な候補者の数に大きな変化はありません。これまで通り、それぞれの職種において需要の高い人材は複数のオファーを受けています。

人事領域では、リモートワークなどの新しい就業環境が浸透した中、課題 解決に向けてリーダーシップを発揮し、企業価値を上げることのできる ビジネスパートナーの需要が増しています。また、以前から高まっていた従 業員のエンゲージメントおよびウェルネスの重要性がリモート就業環境の 浸透によってさらに上がったため、この領域で実績を持つ人材も企業から求 められています。

外出自粛の影響によるEコマースやオンラインビジネスの成長に伴い、これまでも引く手あまただったデジタルマーケティングスキルを持つ優秀な人材の需要はこれまで以上に高まっています。

バイリンガル・マルチリンガルのオフィスサポート人材においては、特に医薬品や医療機器業界、IT業界における技術翻訳や技術通訳のニーズが増えることが予想されます。





優秀な人材を獲得するためは、

エンプロイヤーブランディングで

雇用企業の魅力を上げることが重要

各業界・企業でのコスト削減や効率化を極める動きもバックオフィスでの人材ニーズに大きく影響しています。経理財務領域においては引き続き財務企画&分析経験など高レベルの経理スキルを持つ人材の需要が高い状態で、この傾向は2021年以降も続くことが予測されます。法務コンプライアンス領域では、主に大企業や製造業の間で効率化のために特に海外の法務関連業務を内製化する動きがここ5-6年みられています。サプライチェーン領域でもモノの流れの効率化やコスト削減がさらに求められています。そのため、デマンド・サプライプランや物流最適化やに関連するポジションの需要が高まっています。さらに、Eコマースの需要増加の影響で倉庫管理においても効率化が重視されており、DXや自動化を推進できる人材の競争率は今後ますます上がっていきます。

採用過程で与える印象が重要なカギとなる

2021年は、新たな経済状況の中で引き続きニーズの高い製品や ビジネスモデルを持つ企業が採用においても競争力を持つことが予想 されます。優秀な人材を獲得するためには、エンプロイヤーブランディン グで雇用企業の魅力を上げることが重要です。エンプロイヤーブラン ディングでは企業の大きさや知名度、ブランドイメージだけでなく、採用 過程での体験も重要です。

現在、リモートワーク環境の浸透とウイルス感染対策のため、対面での面 接は減少しています。リモート面接は候補者と企業双方にメリットが多い ためぜひ取り入れるべきですが、直接会わないからこそ、企業は候補者に 対し魅力的な体験を提供できるよう、そしてその候補者を重要視してい ることが伝わるよう、注力することが大切です。事前に候補者の経歴を読 み込み、面接で聞きたい内容を準備しましょう。さらに、候補者からの質問 にも対応できる準備をします。事前に自社のホームページや電子パンフ レットなどを開いておき、求められたらすぐに画面上で共有しながら説明 できるようにしておくと、スムーズです。また、リモート面接は対面に比べ 感情が伝わりにくく、冷たい印象を与えてしまうこともあります。表情や 身振り手振りを工夫しましょう。適切な準備をしてオンライン面接の質を 高めることが、候補者にポジティブでインパクトの高い採用体験を提供す ることにつながります。採用条件においても、フレキシブルな就業環境へ の改善と待遇の見直しを行いましょう。採用競合は、必ずしも同じ業界の 企業とは限りません。あらゆる採用競合他社の就業環境や待遇を知り、 候補者にとって自社がどのように見えるかを認識することが重要です。

Accounting and Finance

経理/財務

業界や企業差が大きいものの、全体的に経理/財務ポジションの需要は比較的安定しており、例年からの大きな変化は見られない。新型コロナウイルス感染拡大の影響で一時期採用が見合わせられた時期があったが、夏以降は日系企業を中心に活況を取り戻している。特徴的な傾向としては、50代など年齢層が高めの採用や、20代のポテンシャル採用が以前に比べ減少している一方で、30代前半で高い英語力を持つ優秀な人材の競争率が上がっていることが挙げられる。



ニーズの高いスキルや経験

財務企画および分析

会計士資格、米国会計士資格

グローバルでの関係者マネジメント



候補者が重視する条件

キャリアアップの機会

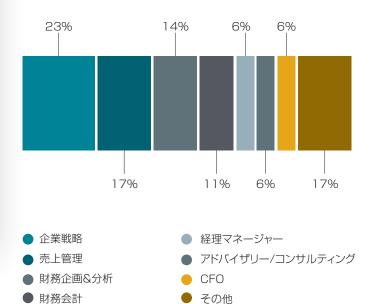
待遇

企業ブランドカ

企業の将来性や雇用の安定性がより求められる ようになったため、企業ブランド力の重要性が 増している



BRS登録候補者

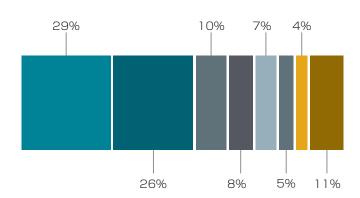


Salary Table/Forecast

職種
経理マネージャー
売上管理
アドバイザリー/コンサルティング
監査/リスク
企業戦略
CFO CFO
会計監査役/経理担当管理者
財務マネージャー
財務会計
財務企画&分析
<u>IR</u>
税務/財務

給与(単位:万円)		
低	中	高
800	1100	1400
500	700	900
700	1100	1500
600	900	1400
800	1200	2000
1800	2500	3500
1000	1600	2400
800	1100	1400
600	800	1000
800	1000	1400
700	900	1300
600	800	1200

BRS登録案件



- 売上管理
- 企業戦略
- 財務会計
- 財務企画&分析
- 監査/リスク
- 経理マネージャー
- アドバイザリー/コンサルティング
- その他



候補者数は増加傾向にあるが、企業が求める優秀な 人材は共通していることが多いため、競争率も採用 難度も以前と大きく変わらない。リモート面接を行う 企業が多い中、優秀な人材の獲得には採用スピードが カギとなる。リモート面接の導入や検討はもちろん、 対面面接を設けることが必須の場合や面接回数の変 更が難しい場合でも、複数の面接を同日に設定するな ど、採用に要する時間を短縮する工夫が必要となる。

Legal / IP / Compliance

法務/知財/コンプライアンス

主に大企業や製造業の間で、効率化のためおよそ5-6年前から 法務関連業務の内製化が進んでいる。さらに、デジタル決済などIT 関連のベンチャー企業が成長し、ビジネスが安定してきたタイミン グに合わせて新たに法務担当を採用する動きもあり、法務関連 人材の需要は高い。新型コロナウイルス感染拡大直後は採用活動 が止まったが、夏以降は少しずつ戻りつつある。採用人数は以前より も少ないため、各社選考において慎重な姿勢を示す傾向にあるが、 リモート面接を導入する企業が多いため採用プロセス自体は 以前に比べスムーズになっている。



ニーズの高いスキルや経験

海外の法務担当とのやりとり

弁理士資格

個人情報およびコンプライアンス関連

コンプライアンスではデジタル化の拡大に伴 いプライバシーポリシー関連業務の需要が 高まっている



候補者が重視する条件

業務内容の広がり

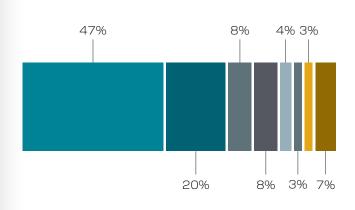
待遇

リモートおよびフレックス就業環境

バイリンガル・マルチリンガルの法務人材には グローバルで活躍できるポジションが特に 魅力的にみられる



BRS登録候補者



- 0 企業法務
- 知財

● 社内弁護士

- パラリーガル
- 企業法務(会社法)
- リーガルカウンセル
- 政府渉外/公共政策

● その他

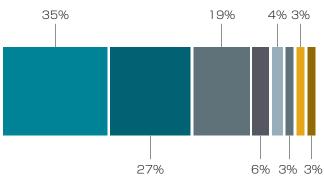
Salary Table/Forecast

職種	
企業法務(民法·商法) ————————————————————————————————————	
企業法務(会社法)	
政府涉外/公共政策	
企業法務	
知財(特許・商標・意匠)	
弁護士	
パラリーガル	
リーガルカウンセル	
社内弁護士	
パートナー	

給与(単位:万円)

低	中	高
600	700	900
600	700	900
600	800	1100
600	900	1700
600	800	1000
900	1300	3000
500	600	800
1000	1500	2500
900	1200	2500
3500	4500	6000

BRS登録案件



- 企業法務
- 政府渉外/公共政策
- 知財
- 企業法務(会社法)
- 6% 3% 3%

● パラリーガル

弁護士

リーガルカウンセル

● その他



採用活動を再開している企業が多いため需要は比較的 高く、この傾向は今後も続くと予測される。2021年も 引き続き、オンライン面接を活用することが推奨され る。オンラインの活用により、効率化が見込めるだけで なく、面接する候補者の数を増やして実際どのような 候補者層がいるかの理解を深めることが重要だ。

Human Resources

人事

緊急事態宣言発令以降、人事担当者は新しい就業環境における人事管理と技術的整備両方において素早い適応を必要とされている。 さらにリモートワーク環境がより浸透している今、従業員のウェルネスとエンゲージメントは以前に増して重要視されるようになった。 採用案件数は新型コロナウイルス感染拡大後全体的に減少傾向にあるが、人事関連職は多くの場合特定の業界に縛られないため、特にコロナ渦でも業績が安定している業界や企業では人の動きがより多くみられる。



ニーズの高いスキルや経験

ソリューション重視の人事能力

ウェルネス・エンゲージメント関連経験

クライアントのビジネスパートナー経験



候補者が重視する条件

企業ブランドカと社風

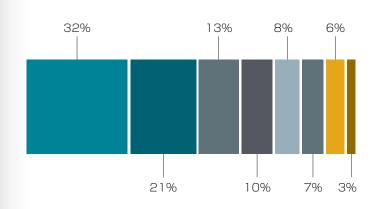
キャリアアップの機会

フレキシブルな就業環境

ビジネスを推進させるために人事が重要な 要素であることを認識している企業には候補者が 集まりやすい



BRS登録候補者



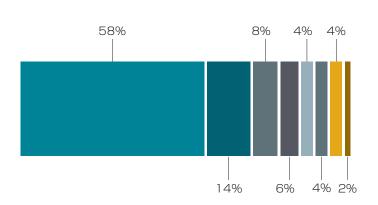
- 人事ゼネラリスト
- タレントアクイジション
- タレントマネジメント人事部長/ディレクター
- 人事マネージャー
- 給与/社会保険
- その他
- 人事ビジネスパートナー

Salary Table/Forecast

職種
C&B
人材·組織開発
人事マネージャー
人事部長/ディレクター
人事ビジネスパートナー
人事ゼネラリスト
給与/社会保険
タレントアクイジション
タレントマネジメント
人事管理システム
ER
グローバル人事

紹与(単位:万円) 		
低	中	高
700	1000	1500
600	900	1500
800	1000	1300
1400	1800	2800
800	1200	1500
700	900	1200
500	700	1000
600	800	1200
800	1000	1300
500	700	900
700	900	1300
600	800	1200

BRS登録案件



- タレントアクイジション
- 人事マネージャー
- 人事ゼネラリスト
- C&B

- 給与/社会保険
- 人事ビジネスパートナー
- タレントマネジメント
- その他



2021年以降、変化の多いビジネス環境において、 適応力を持って人事価値を上げることができる優秀な 人材の需要が非常に高くなると予想される。職種として は、バイリンガルの人事ビジネスパートナーや、人事関 連課題を先導することのできる経験値の高いゼネラリ ストは多くの企業から求められる。さらに、ウェルネスと エンゲージメントの関連経験を持つ人材は競争率が 上がることが見込まれる。

Office Support

オフィスサポート

新型コロナウイルス感染拡大による対面での打ち合わせや会食の 減少により、場所や面談のアレンジメント、スケジュール調整などの オフィスサポート業務が減少している。感染拡大直後は多くの企業 が欠員補充の採用さえも控えるようになった。他の業界に比べ、IT やライフサイエンスなどの業界はコロナ渦でも活況で、人材は 業界を越えた転職意欲を示す傾向にある。技術翻訳などのポジショ ンについては大きな需要の変化はなく、引き続き一定数のニーズ がある。



ニーズの高いスキルや経験

能動的行動力

高いITスキルと管理能力

正確かつ高品質な技術翻訳



候補者が重視する条件

フレックスタイムとリモート就業環境

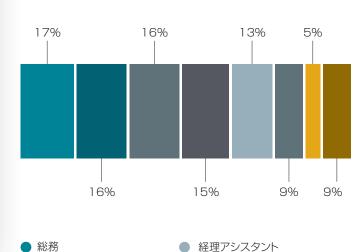
雇用の安定性

企業ブランドカ

企業ブランド力と雇用の安定性はオフィス サポート人材にとって特に重要とされる



BRS登録候補者



- 総務
- 翻訳/通訳

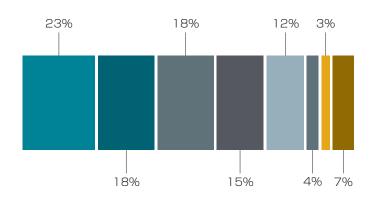
● 重役アシスタント

- 営業アシスタント
- コールセンター
- マーケティングアシスタント
- その他

職種 Salary Table/Forecast 経理アシスタント コールセンター 重役アシスタント 人事アシスタント 物流アシスタント 営業アシスタント 翻訳/通訳 総務 オフィスマネージャー

和一十(半位・八斤))	
低	中	高
400	500	600
350	450	600
400	600	1000
350	450	550
400	500	600
400	500	600
400	500	600
350	450	600
600	800	1000
500	800	1200
700	900	1200

BRS登録案件



総務

● その他

マーケティングアシスタント

経理アシスタント

- コールセンター
- 翻訳/通訳
- 営業アシスタント
- 重役アシスタント



新たに経済や世の中の状況が安定してきたことから、 2020年夏ごろには採用活動が戻り始めた。以前の水準 に戻るまでは時間を要するものの、2021年以降も優秀 なオフィス関連人材のニーズは続くとみられる。採用ニ 一ズを満たすため、企業はオンライン面接で企業の印象 を上げる施策などを取り入れていく必要がある。

2021 Consultant

Advice

Sales and Marketing

営業/マーケティング

マーケティング領域では2017年頃から引き続き、デジタルマーケティングの需要が非常に高い。新型コロナウイルス感染拡大の影響で採用が減少したポジションもあるが、デジタルマーケティングにおいてはほとんど影響していない。また、外出自粛によりEコマースビジネスが伸びたため、Eコマース領域で新規ビジネス開発ができる人材やビジネスプランニングスキルなども需要が増している。セールス職においては、ここ数年日本のビジネスを海外に展開する営業責任者のニーズが増加傾向にある。



ニーズの高いスキルや経験

製品開発とブランド戦略

Eコマース業界

デジタルマーケティング



候補者が重視する条件

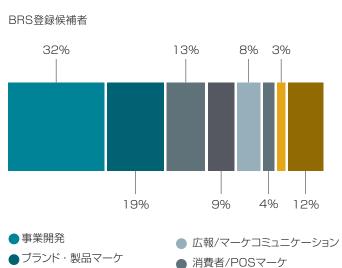
製品の市場シェア

待遇

フレキシブルな就業環境

企業の製品ラインアップが非常に重視される





● マーケティング部長

● その他

●代理店アカウントマネージャー

●オンライン・デジタルマーケ

カントリーマネージャー 営業部長 代理店アカウントマネージャー 小売営業 事業開発 マーケティング部長 ブランド・製品マーケティング/製品プランニング トレードマーケティング 消費者/POSマーケティング オンライン・デジタルマーケティング マーチャンダイザー メディアプランニング Eコマース管理 市場リサーチ 広報/マーケティングコミュニケーション データ・セールスアナリスト/セールスプランニング リテールマネジメント

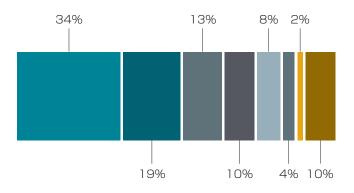
低	中	高
1800	2500	3500
1500	2000	2700
800	1000	1400
600	700	1000
800	1000	1400
1400	1600	2000
700	1100	1400
700	850	1100
600	800	1000
600	900	1200
500	900	1300
600	750	900
700	1000	1400
500	700	1000
700	1000	1400
600	800	1000
600	900	1200

給与(単位:万円)

BRS登録案件

Salary Table/Forecast

職種



- 事業開発
- ブランド・製品マーケ
- オンライン・デジタルマーケ
- 代理店アカウントマネージャー
- 広報/マーケコミュニケーション
- マーチャンダイザー
- Eコマース管理
- その他



経済の先行きが不透明な中、マーケティング人材の需要は比較的安定している。中でもデジタルマーケティングに関連する経験やスキルを持つ人材は引く手あまたで、競争率が非常に高い。年齢や転職回数など、製品やサービス、業界知識に関連しない部分での制限を緩和し、待遇面を改善することで優秀な候補者獲得の可能性を上げることが重要になる。

Supply Chain Management

サプライチェーン

2019年から続いている米中貿易摩擦と新型コロナウイルス感染拡大の影響から、各企業の業務効率化やコスト削減の意識は引き続き高い。その流れと連動し、サプライチェーン領域でもモノの流れの効率化やコスト削減がより求められている。そのため、デマンド/サプライプランや物流最適化、在庫管理に関連するポジションのニーズが高い。また、Eコマース領域の拡大を背景に倉庫管理の効率化も各企業が重視しており、DXやオートメーションを先導できる人材も競争率が高い。



ニーズの高いスキルや経験

データに基づいた決定能力

コスト削減関連

システム導入関連

コスト削減においては引き出しの広さと その戦略を能動的に実行できる能力が 求められている



候補者が重視する条件

雇用の安定性

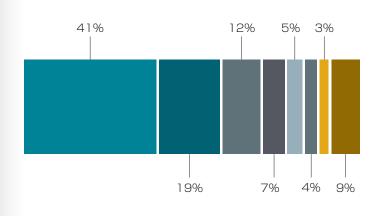
業務内容の広がり

待遇

業務内容の広がりやキャリアアップの機会を 提供する企業は魅力的にみられる



BRS登録候補者



- 劃達·購買
 - フティクフ
- 発注管理
- ロジスティクス
- 倉庫管理

● 輸出入

- 生産管理
- サプライ&デマンドプランナー
- その他

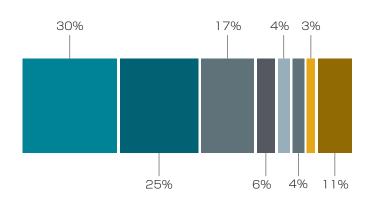
Salary Table/Forecast

職種
<u>4PL</u>
マーチャンダイジング
カスタマーサービス
サプライ&デマンドプランナー
調達・購買
物流
輸出入
在庫管理
カイゼン/シックスシグマ/BPR
ロジスティクス
発注管理
生産管理
倉庫管理

<u> </u>	1 1/	
低	中	高
500	700	1000
500	700	800
500	700	900
600	900	1300
600	800	1300
500	700	900
500	600	800
500	700	800
700	900	1300
600	900	1200
500	700	800
500	700	1000
600	800	1100

給与(単位:万円)

BRS登録案件



- 調達・購買
- ロジスティクス
- 輸出入
- 倉庫管理
- マーチャンダイジング
- 発注管理
- サプライ&デマンドプランナー
- その他



各企業共通して効率化やコスト削減が重要課題であるため、DXが推進できる人材や分析ツールに長けている人材は競争率が非常に高く、この傾向は2021年以降も続くことが予想される。企業は採用において慎重になりがちだが、限られている優秀な人材を逃さないよう決定スピードを上げることが重要だ。また、予定より年齢が高い人材の採用で成功している事例が多いことを認識することも必要である。



2020年はこれまで同様、IT人材の採用が活況を呈していました。業界全体として2030年にはIT人材が59万~79万人不足すると言われている中、引き続き需要が大きく人材が足りない状況が続いており、特にエンジニアの採用については各企業苦戦されています。

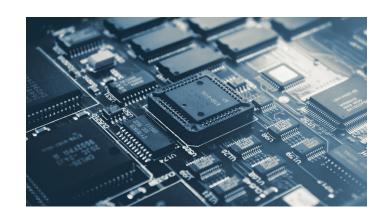
コロナ渦でも採用が活況

誰も予測することのなかった新型コロナウイルスの感染拡大は世の中に大きな影響を与えましたが、採用においても例外ではありません。多くの企業で、少なくとも一度は採用計画の一時中断や見直しがされました。ただし、IT系人材についてはその限りではありません。

そもそも人材不足が著しいため、他の採用計画がストップしていてもIT担当者に関しては継続されるケースがほとんどでした。また、元々リモートワークが浸透していたことから、IT企業では就業体制と面接両方において、リモートへの切り替えや拡大が他の業界に比べスムーズだったといえます。

さらに、新型コロナウイルス感染拡大の影響でDXの重要性は以前に増して高まり、リモートワークの活発化に伴いクラウドサービス、各種オンラインツールやセキュリティ対策、SaaS型サービスなどIT需要自体が増えています。BtoCのオンラインサービス領域では、ビデオ通話ツール、Eコマース、スマホゲームや宅配プラットフォームでも採用ニーズが上がっています。その上、日本企業で使われる旧式の基幹業務システム(レガシーシステム)が老朽化している「2025年の崖問題」や既存の

SAP ERPのサポートサービス終了に伴い別サービスへ基幹系システムを移行しなければならない「SAPの2025年問題」(2027年に延期) については感染症に関係なく迫っているため、立ち止まる時間はありません。ウイルス感染拡大の影響としては、海外渡航制限によりITベンチャー領域で海外からの早期投資がストップされました。そのため新規スタートアップの市場参入が中断されている状態です。また、採用においてはこれまで以上に勤務地にこだわらない採用が増えています。例えば大阪にオフィスのある企業が東京在住の方を採用し、原則フルリモートとしながら出張ベースで大阪に出社するなど、フレキシブルな採用が行われています。東京以外に本社を構える企業は、完全なリモート環境を整えることによって東京に集中しやすい優秀な人材を確保することができるのです。このようなケースは、今後もさらに増えることが見込まれます。





また、今後は海外在住の方に日本国内企業の仕事をリモートで依頼するなど、さらに国境を越えた取り組みが出てくることが予測されます。

人材不足という現状に向き合い

多様性を受容する態勢を 整えられるかどうかが

重要なカギとなる

2021年以降のIT人材不足を補うために

需要の高いIT系人材の中でも、特にDXを先導できる人材やSAPの移行を進められる人材は引く手あまたです。そして現在は、これまでそうでなかった企業もIT人材を求めています。例えば、家電などがクラウド化することでハードウェア企業がウェブエンジニアの採用を始めたり、自動車企業がこれまで必要としてこなかったモバイルエンジニアの採用を行ったりしています。

日本のIT需要は増える一方で、人材の供給が追い付いていません。にもかかわらず、多くのクライアント企業とお話をする中でまだまだその現状がきちんと受け止められていないように感じます。採用において、経験や知識などの条件は大変重要です。しかし、多くの企業は未だそれ以外の細かな条件を設けすぎる傾向にあります。人材が不足している場合や競争が激しい場合は、条件を緩和し間口を広げる必要があります。転職回数や年齢を細かく指定される企業もありますが、その人材の採用で成し遂げたい目標を明確にすることで、スキルや経験以外の細かな条件は必要ないかもしれません。例えば、レガシーシステムに関しては年齢が高く経験を積んだエンジニアの方が知見を持っています。外国人材の雇用は条件緩和の最たるもので、人材不足が著しい現在、必要とあれば日本語を話さないIT人材を迎えられる環境を整えることも重要です。

競争率が高い優秀なIT人材を獲得することのできる企業は、共通して その採用における目的が明確です。また希望する人材が希少で競争率が 激しい現実をしっかりと受け止めた上で、十分な予算を確保し、その人材 を受け入れ活躍してもらえる環境を整えられています。

今後、IT人材採用の競争はさらに高まることが予測されます。採用計画を満たすためには、外国籍、シニア人材、フリーランスの活用など、母集団対象を拡大することが必要です。受け入れる企業のマネジメントにおいて人材不足という現状に向き合い、多様性を受容する態勢を整えられるかどうかが重要なカギとなります。

Digital / Online

デジタル/オンライン

新型コロナウイルスの影響でDXの重要性がさらに増したことから、デジタル/オンライン業界における採用は非常に活況である。BtoB領域では、リモートワークの推進に伴いオンライン/クラウドサービスやミーティングツールの活用が進んでいる。外出自粛が続いたことにより、Eコマース、オンラインメディア、ソーシャルメディア、ゲームなどのBtoC領域のサービス利用機会もこれまで以上に増えた。採用需要に対しエンジニアやプロダクトマネージャーの絶対数が不足しているため、採用計画を完全に満たせる企業は限られている。



ニーズの高いスキルや経験

モダンな開発言語(Go、Scala、Python)

クラウド技術(AWS、Azure)

プロダクトマネジメント/スクラムマスター



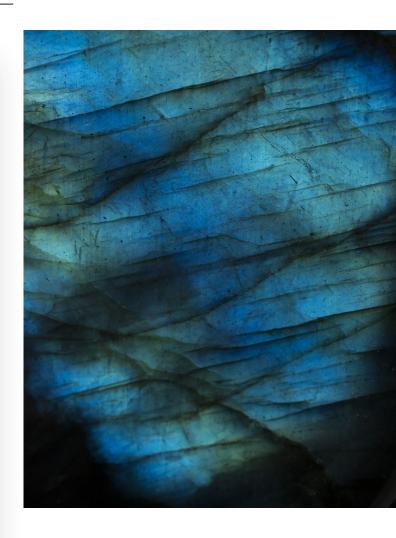
候補者が重視する条件

ストックオプション

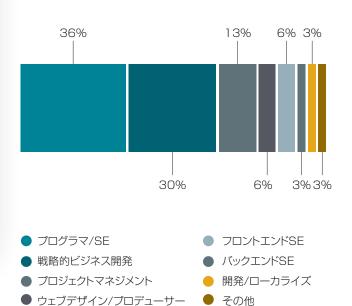
モダンな開発環境

先進的な新製品

先進的なサービスを提供するため、最先端の 技術に関われる仕事が求められている



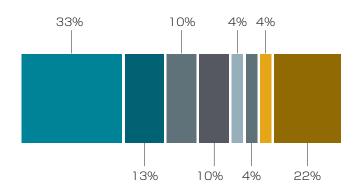
BRS登録候補者



職種 ————————————————————————————————————	給与(単位:万円)		
	低	中	高
開発/ローカライズ	600	900	1000
戦略的ビジネス開発	800	1000	1500
プログラマ/ソフトウェアエンジニア	600	900	1200
フロントエンド・ソフトウェアエンジニア	600	900	1200
フルスタック・ソフトウェアエンジニア	700	1000	1500
バックエンド・ソフトウェアエンジニア	600	900	1200
アンドロイド・ソフトウェアエンジニア	600	900	1200
iOS ソフトウェアエンジニア	600	900	1200
スクラムマスター	700	1000	1500
プロダクトマネージャー	700	1000	1500
プロジェクトマネジメント	700	1000	1500
QAエンジニア	600	800	1000
ウェブデザイン/プロデューサー	600	800	1000
サイトリライアビリティエンジニア	700	1000	1500
データエンジニア/データアナリスト	700	1000	1500

BRS登録案件

Salary Table/Forecast



- プログラマ/SE
- 戦略的ビジネス開発
- フロントエンドSE
- プロジェクトマネジメント
- バックエンドSE
- 開発/ローカライズ
- ウェブデザイン/プロデューサー
- その他



各業界・企業でデジタル/オンラインIT人材の採用が活況な中、人材不足が続いている。競争率が高まっていることからも、まずは外国籍、シニア人材、フリーランスの活用など、母集団対象の拡大が必要。その上で採用の厳しさと候補者の重視する条件を理解して、フレキシブルに条件の見直しや完全リモートを含む職務環境を整えることが重要となる。

Hardware

ハードウェア

ハードウェア領域においては、製品やサービスの増加によるIoT 市場の拡大に伴い、求められる人材も変化している。従来のハード ウェア開発のみができる人材から、ハードウェアとネットワーク両方 の理解がある人材や、ハードウェア開発とウェブ開発の両方で スキルを保有する人材のニーズが高まっている。また、従来の大手 メーカーだけでなく、IoTベンチャーの採用も活発化している。 営業職については、製品販売のみではなく、ハードウェアをサービス に組み込んだソリューション型セールスが行える人材の需要が 増している。



ニーズの高いスキルや経験

ウェブおよび組み込み開発 (C/C++ Python, C#)

ネットワーク設計及び構築 (仮想化、モビリティ)

クラウドおよびIoT関連 ソリューションセールス



候補者が重視する条件

テクノロジへの投資規模

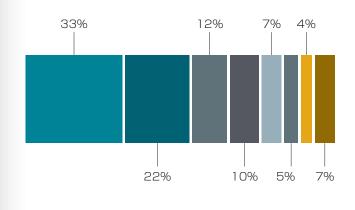
日本市場への投資

インセンティブの高い報酬体系

日本の市場、テクノロジ、社員に投資する



BRS登録候補者



- ビジネス開発
- プロジェクトマネジメント
- システムアドミニストレータ
- プリセールス/ポストセールス データベースアドミニストレータ
- ネットワークエンジニア ● ネットワーク管理者
- その他

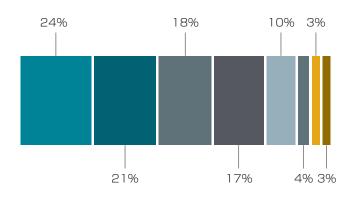
企業が魅力的にみられる

Salary Table/Forecast

職種
組み込みエンジニア
ビジネス開発
営業マネージャー
営業部長
ネットワークエンジニア
ネットワーク管理者
プリセールス/ポストセールス
プロジェクトマネジメント
システムアドミニストレータ
データベースアドミニストレータ

給与(単位:万円)		
低	中	高
600	900	1200
700	1000	1500
800	1000	1500
1200	1600	2500
600	900	1200
600	900	1200
600	900	1200
800	1000	1500
600	800	1200

BRS登録案件



- システムアドミニストレータ
- ビジネス開発
- プロジェクトマネジメント
- ネットワークエンジニア
- ネットワークアドミニストレータ
- データベースアドミニストレータ
- 営業部長
- その他



以前からのIT人材不足に加え新型コロナウイルス 感染拡大の影響によるIT需要の増加から、採用市場 は更なる活況が続くと予測される。営業職の中でも ソリューションセールス人材については、従来の成果 報酬型採用のみでは採用計画を満たすことが厳しい ため、リテイナーやリファーラル採用など、手法を広げ る動きが増えている。

Inhouse

インハウス IT

インハウスIT領域の採用は全体的に活況を呈しており、特にデジタル活用の知見を持った人材の需要が高まっている。新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、DX推進の動きが活発化し、リモートワークをはじめとする働き方改革への取り組みも加速したことが大きな要因となっている。クラウド技術に強い人材の採用ニーズも高まっているほか、各業界・企業におけるデジタル活用の加速に伴い、セキュリティ人材の重要性も増している。IT人材の絶対数が不足しているため競争率は高く、採用手法や対象を広げるケースがみられる。



ニーズの高いスキルや経験

DX(IoT、AI、ブロックチェーン)

クラウド関連技術(AWS、Azure)

セキュリティソフト&アプリ (クラウド&ネットワークセキュリティ)



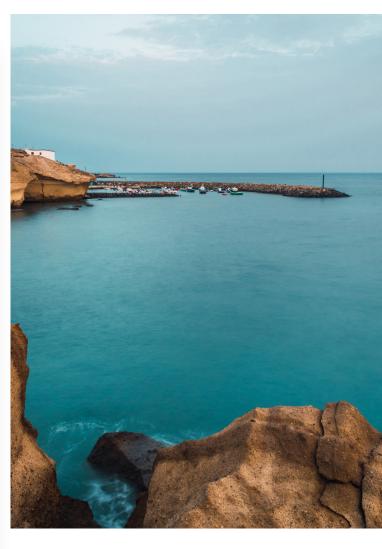
候補者が重視する条件

テクノロジへの充分な投資

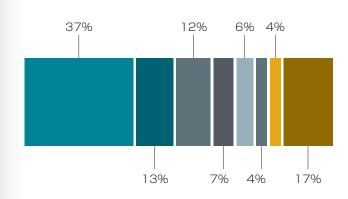
キャリアアップの機会

グローバルプロジェクト

候補者はグローバルにビジネスを展開しITへの投資が積極的な企業にはキャリアの機会が多いと感じ、魅力に映る



BRS登録候補者



- プログラマ/SE
- プロジェクトマネジメント
- ITマネジメント
- ネットワークエンジニア
- ウェブデザイン/プロデューサー
- ビジネス/システムアナリスト
- ヘルプデスクエンジニア
- その他

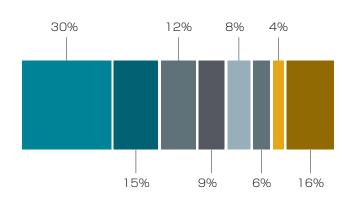
アーキテクチャ BI/データウェアハウス ビジネス/システムアナリスト DBA/データベースエンジニア ヘルプデスクエンジニア ITセキュリティ&監査 ITプランニング/DXプランニング ITマネジメント ネットワークエンジニア クラウドエンジニア プログラマ/ソフトウェアエンジニア プロジェクトマネジメント QAエンジニア システムアドミニストレータ ウェブデザイン/プロデューサー

職種

中	高
1000	1500
1000	1400
1000	1300
900	1200
700	900
900	1200
1000	1500
1000	1500
900	1200
1000	1500
900	1200
1000	1500
800	1000
800	1000
800	1000
	1000 1000 1000 900 700 900 1000 900 1000 900 1000 800

給与(単位:万円)

BRS登録案件



- プログラマ/SE
- ビジネス/システムアナリスト
- システムアドミニストレータ
- プロジェクトマネジメント
- ネットワークエンジニア
- ITマネジメント
- ヘルプデスクエンジニア
- その他



働き方改革の推進に加え、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、程度の差はあっても業界や企業サイズに関わらず、インハウスITの需要は高まっている。また、DX促進に伴いシステムの外部委託から内製化を進める動きにシフトしているため、自社で開発できるエンジニアの採用が加速している。このトレンドは、2021年以降も継続するものと思われる。

Software

ソフトウェア

新型コロナウイルス感染拡大の影響も伴いDXの重要性が増したことから、ソフトウェア市場は活況を呈している。リモートワークの推進に伴い、SaaS型サービスやオンラインミーティングツールの活用が進んでいることで、従来のSaaS型サービス企業はもちろんのこと、パッケージ型でオンプレミスでのサービスを提供していた企業もSaaSシフトが加速している。採用においては、IT人材不足に加えIT需要の増加から、多くの企業が採用計画を満たすことに苦戦している。



ニーズの高いスキルや経験

SaaS開発(セールスフォース、 SAPクラウドプラットフォーム)

> プロダクトマネジメント / スクラムマスター

PaaSおよびSaaSを用いた ソリューションセールス

Saas型サービス開発に関連するスキルを 保有しているエンジニアは需要が高い



候補者が重視する条件

ランキング上位のテクノロジ企業

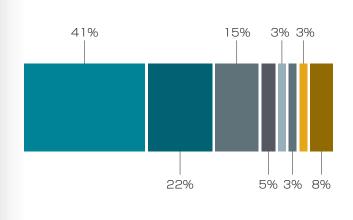
プロダクトの将来性

グローバルプロジェクトへの関与度

最先端の製品やサービスを扱う企業は 候補者が集まりやすい



BRS登録候補者



- プログラマ/SE
 - アカウントエグゼクティブ
- プロジェクトマネジメント
- ビジネス/システムアナリスト
- プリセールス/ポストセールス
- 開発/ローカライズ
- カスタマーサクセス
- その他

Salary Table/Forecast

BRS登録案件

職種
<u>アーキテクチャ</u>
BI/データウェアハウス
ビジネス/システムアナリスト
DBA/データベースエンジニア
開発/ローカライズ
組み込みエンジニア
アカウントエグゼクティブ
カスタマーサクセス
プリセールス/ポストセールス
プログラマ/ソフトウェアエンジニア
プロジェクトマネジメント
QAエンジニア

 低	中	高
800	1000	1500
700	1000	1400
700	1000	1300
600	900	1200
600	900	1200
600	900	1200
700	1000	1500
600	900	1200
600	900	1200
600	900	1200
700	1000	1500
600	800	1000

給与(単位:万円)

40% 14% 5% 2%

19%

2021 Prospects

- プログラマ/SE
- 開発/ローカライズ
- ビジネス/システムアナリスト
- アーキテクチャ
- アカウントエグゼクティブ
- DBA/データベースエンジニア

12%

2% 6%

● プロジェクトマネジメント

● その他

2021年以降もソフトウェア領域の採用は活況となることが予測される。営業職の中でもニーズの高いソリューションセールス人材については、従来の成果報酬型採用にとどまらず、リテイナーやリファーラル採用などの手法に広げる企業が増えつつある。また、完全リモート環境を整えることにより、勤務地にこだわらない採用も今後ますます増えると予測される。

System Integration

システムインテグレーション

システムインテグレーション領域では、これまでスクラッチ型 開発が主だったが、世の中のニーズの変化に合わせて各企業で ビジネスモデルの変革が進められている。それに伴い、採用に おいても従来型の受託型開発システムエンジニアに加え、経営 課題や業務課題を起点とする上流からプロジェクトが獲得できる コンサルティング人材や、これまでの開発ノウハウを活かして クラウドサービスなどの自社プロダクトを開発できる人材など、 求める人材が多様化している。



ニーズの高いスキルや経験

レガシーシステムから クラウドシステムへの移行

クラウドとAI知識の豊富な テクニカルアーキテクト

DXプロジェクト

大規模プロジェクトを経験している プロジェクトマネージャーも需要がある



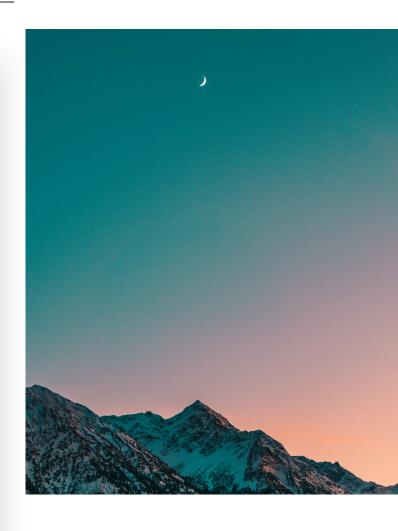
候補者が重視する条件

グローバルプロジェクトへの関与度

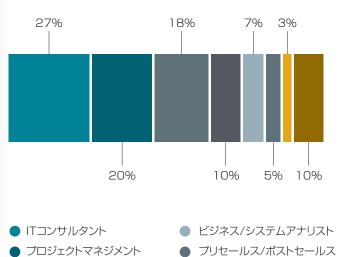
新型コロナウイルスへの対応

難易度の高いプロジェクト

やりがいのある国をまたぐプロジェクトにリモート 就業環境で携われる機会は魅力的にみられる



BRS登録候補者

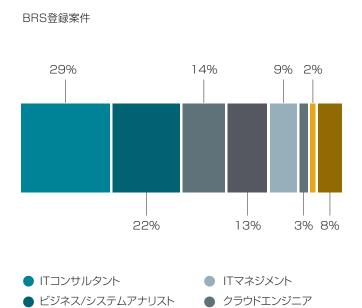


- BI/データウェアハウス
- ITマネジメント
- その他
- ネットワークエンジニア

ىد
S
ത
()
orecast
Ξ.
0
ΙĬ
a
<u>Ψ</u>
)
able
Table

職種
アーキテクチャ
BI/データウェアハウス
ビジネス/システムアナリスト
DBA/データベースエンジニア
組み込みエンジニア
ITコンサルタント
ITマネジメント
ネットワークエンジニア
クラウドエンジニア
プリセールス/ポストセールス
プロジェクトマネジメント
QAエンジニア

和·	ā子(单位·万円) 		
低		中	高
<u>70</u>	00	1000	1500
<u>70</u>	00	1000	1500
70	00	1000	1500
<u>60</u>	00	900	1200
<u>60</u>	00	900	1200
70	00	1000	1500
70	00	1000	1500
<u>60</u>	00	900	1200
70	00	1000	1500
60	00	900	1200
70	00	1000	1500
60	00	800	1000



● プロジェクトマネジメント

● ネットワークエンジニア

アーキテクチャ

● その他

国内のエンジニアリソースが不足していることもあり、海外のリソースを活用して開発を進められるブリッジエンジニアのニーズが年々高まっている。また、「2025年の崖問題」を踏まえ、新しいテクノロジを理解する人材のみならず、レガシーシステムの構造が理解できる人材の需要もここ数年でさらに高まるものと予測される。

BRSについて

BRSは、語学力を必要とするクライアント 企業へバイリンガルやマルチリンガルに特化 した人材紹介サービスをご提供しています。 ライセンス番号

有料職業紹介事業 許可番号:13-ユ-304785 労働者派遣事業 許可番号:派13-304798

パーソルキャリア本社所在地

〒100-6328 東京都千代田区丸の内2-4-1 丸の内ビルディング 27F BRS事業部 東京オフィス

〒102-0094 東京都千代田区紀尾井町4-1 ニューオータニガーデンコート 18F BRS事業部 関西オフィス

〒530-0011 大阪府大阪市北区大深町3-1 グランフロント大阪タワーB 17F



