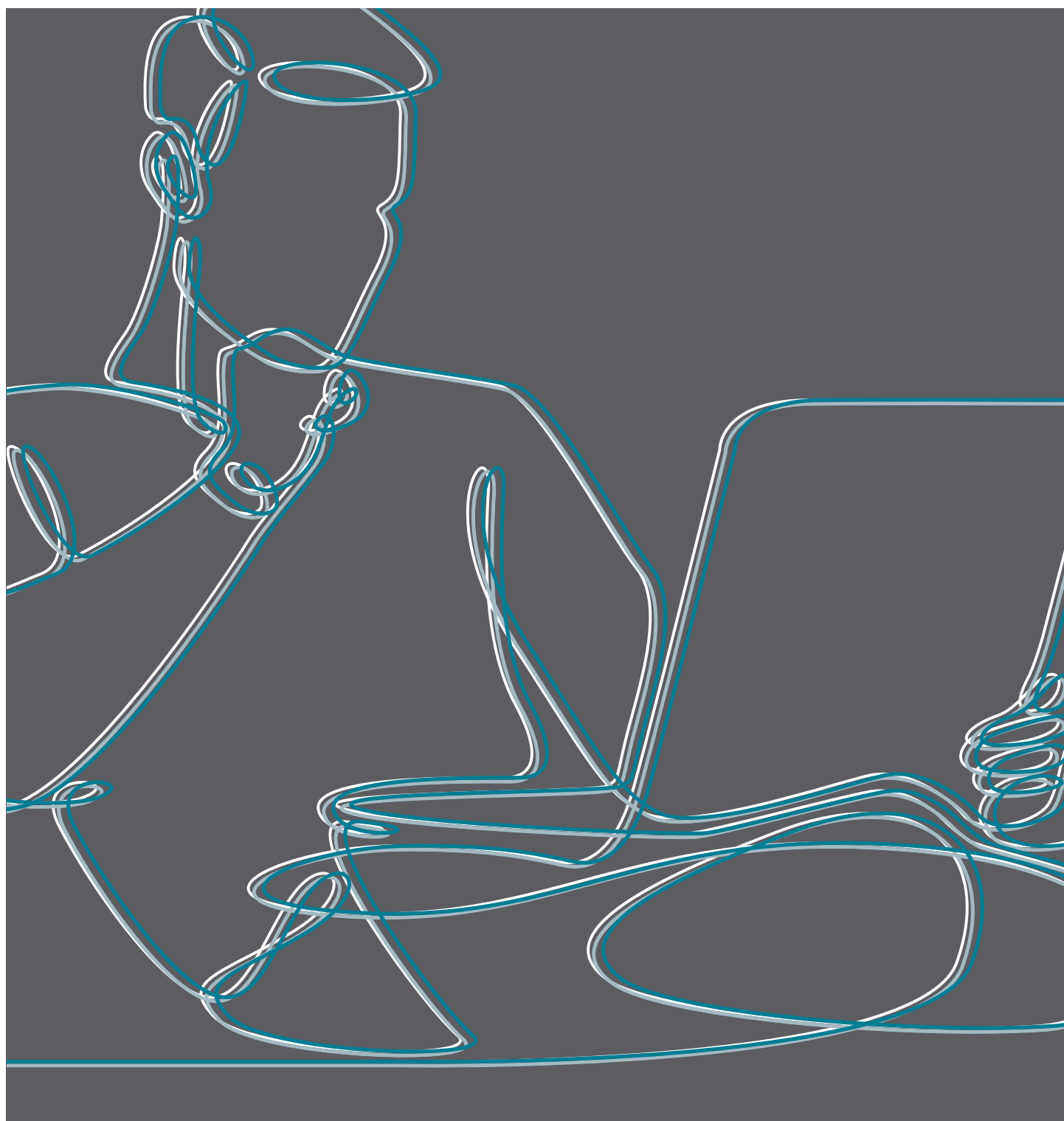


2022

MARKET OVERVIEW
REPORT





Market Overview Report について

本レポートは、BRSがサービスを提供している業界や職種を中心に、語学力を持つミドル・ハイクラス人材採用における傾向、給与、今後の予測などを紹介している年次マーケットレポートです。2022年版では、各業界や領域の採用トレンドに加え、競争率が高まる一方のバイリンガル・マルチリンガル人材の採用を成功させるために企業が取り組んでいる内容などについて注目しています。

BRSのMarket Overview Report 2022は、2020年6月1日から2021年5月31日までのBRSデータと、2021年10月に実施したBRSのクライアントを対象にしたアンケートへの回答合計62件に加え、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	P 3
ごあいさつ	P 4
バイリンガル採用業界のトレンドと今後の予測	P 6
自動車	P 12
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	P 20
機械	P 22
医療機器	P 24
医薬品	P 26
経理/財務	P 28
法務/知財/コンプライアンス	P 30
人事	P 32
オフィスサポート	P 34
営業/マーケティング	P 36
サプライチェーン	P 38
デジタル/オンライン	P 40
ハードウェア	P 42
インハウスIT	P 44
ソフトウェア	P 46
システムインテグレーション	P 48
BRSについて	P 50

ごあいさつ

転職市場の今と今後について



マネージングディレクター
ナイーム・イクバル
Naeem Iqbal

2020年に世界が突入した動乱の時代は、2021年も継続しました。政治問題、経済問題、健康問題に関する報道は日常化し、あらゆる制約や不安などのストレスが起因とされる「コロナ疲れ」という言葉も使われるようになりました。しかし、そのような中でも希望の兆しははっきりと見えていたように思います。

2021年、世界がニューノーマルに適応する中、ほぼすべての業界が何かしらの変革を遂げました。迅速な適応が求められる厳しい状況下でしたが、例えばオフィスを縮小して削減できた費用をシステム改善に充てるなど、各企業が今必要な対応を見極め、あらゆる工夫を凝らしました。その結果、日本経済は2.4%上昇(国際通貨基金発表)。一年の大半、日本国内のいずれかの地域が緊急事態宣言下にあったことを踏まえると、目覚ましい功績です。

その一方で、2022年も課題は残ります。2021年に県をまたぐ移動が大幅に制限されていたことによりホスピタリティ業界と旅行業界が受けた影響は深刻で、今後間違いなく回復するものの、コロナ危機前の水準に戻るまでにはあまりに多くの課題が立ちほだかります。外食業界についても、需要が大幅に減少しました。世界的に問題となっている半導体不足も対応に時間を要しています。それでも、全体的には経済活動の正常化に伴い雇用環境や所得環境が改善されることが見込まれ、日本経済は高い成長率で回復すると予測されています。

バイリンガル・マルチリンガル採用市場においては、予想以上の拡大が見られました。多くの人々が在宅勤務により生活環境が著しく変化し、仕事に何を求めるか、人生において重要なことは何かなどを見直す機会となりました。その結果、キャリアに変化を求める人が増加。企業も優秀な人材を獲得するため、また人材の流出を防ぐために従業員のニーズを理解し、応えるようになりました。例としては、在宅勤務オプションの増加、副業の許可、フレックスタイム制の導入などが挙げられます。

採用業界の基本的なあり方にも大きな変化がありました。特にミドルからハイクラス人材を対象とした採用業界では、これまでクライアントや

候補者と直接面会することが非常に重要だと考えられてきました。同じ空間を共有し直接やりとりすることで、より深い理解と関係構築につながるのです。しかし、コロナ禍で面会を継続することは困難になりました。一般業界同様、規制が続く中でも変わらず面会を重視する企業は苦戦し、テクノロジーなどを用いて柔軟に適応した企業は結果を得ているように見られます。

人々のはたらき方とそれに伴う考え方の変化は、注目に値する非常に重要なポイントです。先述の通り、企業は優秀な人材を採用するために柔軟なはたらく環境を提供することが求められています。一見特別なことに感じられないかもしれませんが、日本市場においてこの変化は革命的であると考えます。

日本人は世界的に見ても勤勉と言われており、事実その通りです。仕事は何よりも優先されるべきで、夜遅くまでの残業、体調不良でも休まず出社し、有給休暇を消化しないことは日本に住む人々にとって「普通」でした。「ワークライフバランス」は日本で目の当たりにする現実とはかけ離れた、国際的な考え方と捉えられる節もあったでしょう。これが、コロナ禍となりすべて一変したのです。家庭での時間をより大切にし、健康的な食生活や規則正しい生活、運動に充てる時間の確保など、あらゆる面で人々の生活も、考え方も変わりました。在宅勤務を経験した後で満員電車で揺られながら通勤する毎日に戻ることは、容易ではありません。この変化は採用業界全体に直接的に影響しています。柔軟な勤務環境を提供する企業は、過去に取り残された企業に比べ遥かに魅力的となったのです。

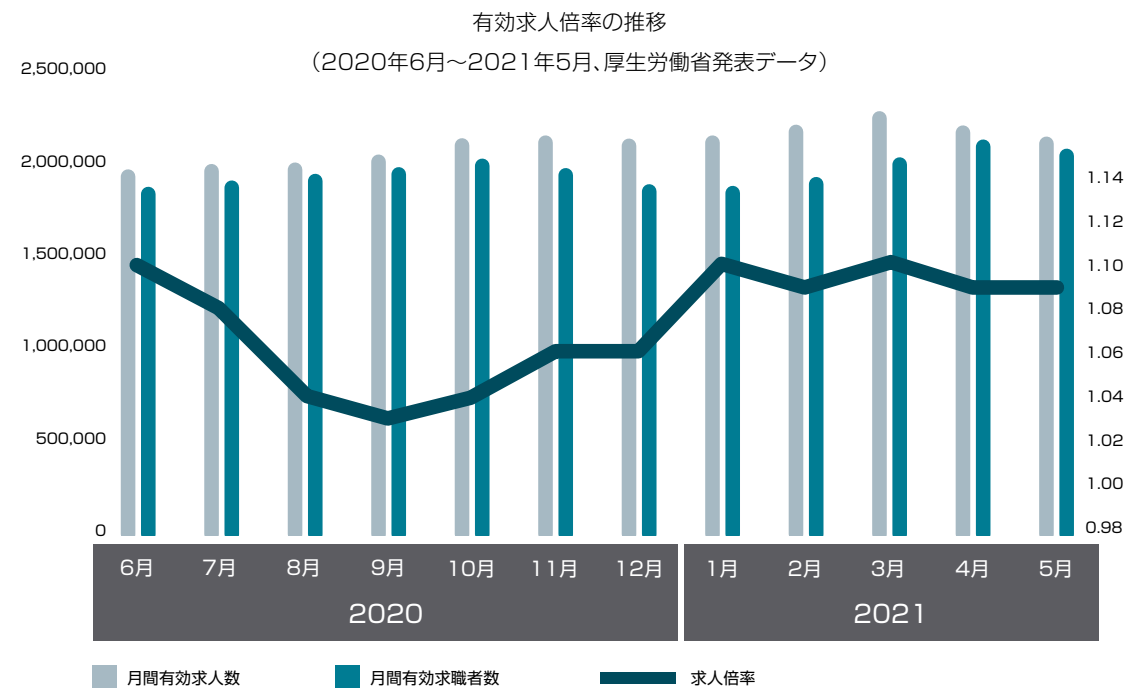
在宅勤務環境の浸透により、従業員の仕事に対するモチベーション向上についても課題認識を持つ企業が増えました。従来、従業員の士気を高めるために重要とされてきた同じ部屋で行うミーティングやプレゼンテーション、飲み会の開催などは、オンラインイベントやリモートで行う活動に代わりました。固定観念にとらわれず、従業員の声に耳を傾けながら取り組む企業が評価されています。

本レポートを通してご確認いただける通り、私たちは2022年について全体的に前向きな見通しを持っています。特にIT業界は2021年、他に類を見ないレベルでの発展を遂げました。この成長は2022年以降もまだまだ加速するでしょう。ライフサイエンス業界も社会のニーズに見事に応え、安定的な発展を遂げています。採用においても2022年はさらに需要が増すと予測しています。

BRSにおいても、クライアントや候補者により良いサービスを提供すべく、あらゆるプロジェクトに積極的かつ漸進的に取り組んでまいりました。今後も継続的に改善を続け、お客様にとって唯一無二の存在となれるよう、邁進してまいります。

バイリンガル採用業界のトレンドと今後の予測

2021年の一般職業紹介状況とバイリンガル・マルチリンガル人材の需要



一般職業紹介状況は2020年からわずかに回復

厚生労働省が発表している有効求人倍率によると、2020年6月以降全体的に最も落ち込んだのは同年9月頃でした。それ以降、特に2021年に入ってから有効求人数も増加し、少しずつ回復がみられます。とはいえ、一般職業紹介状況は2019年以前の水準にはまだ戻っていません。

バイリンガル・マルチリンガル人材の需要は急増

その一方で、バイリンガル・マルチリンガル人材の採用は活況を呈しています。語学力を持つ優秀な人材の需要は常に高いものの、コロナ禍前と比較しても2021年は求人数が大幅に増えました。ほぼすべての業界でバイリンガル・マルチリンガル人材の獲得競争が激化する中、特にITや医薬品領域では求人数の増加が顕著で、IT業界では引き続き人材不足が深刻化しています。

優秀な人材を獲得するために

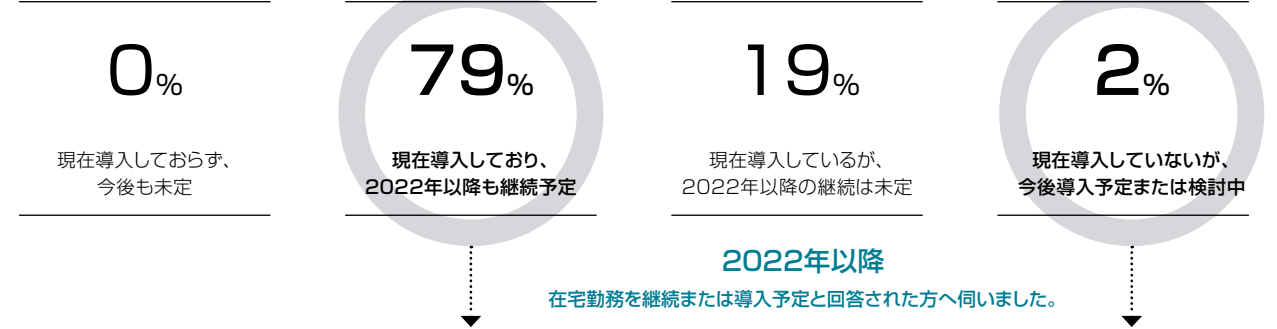
競争率の高い優秀な人材を獲得するため、企業はあらゆる工夫が必要となります。その一つが、候補者にとって魅力的な「はたらく環境」を整えることです。2020年、新型コロナウイルス感染防止対策で在宅勤務が急速に広まりました。感染対策に関係なく、今後も在宅勤務が選択できる環境を含め柔軟な勤務形態を認める企業は、当然ながらそうでない企業よりも候補者の目に魅力的に映ります。また、「リスキリング」という言葉が日本でも浸透してきた今、業務のための単なる研修とは異なる学びや成長機会を提供できる企業も評価されてきています。感染対策でオンライン面接の導入が広まったことにより、スピーディーな採用プロセスもこれまで以上に重要となりました。候補者の多くは同時に複数の企業に応募しますが、優秀な候補者は複数の企業からオファーを受けることも珍しくありません。そのため、選考に時間を要してしまうと、柔軟で迅速に選考を進める他社で先に採用が決定してしまうケースが見られます。さらに、求人案件に関する情報の質と量を高めることも大切です。最近の候補者は、これまで以上に就業環境や業務内容を重視する傾向にあります。具体的な就業イメージなどを明示することで、より多くの優秀な候補者にアプローチできるだけでなく、互いの理解度を深め採用後も即戦力として活躍してもらいやすくなります。BRSでは、2021年10月にクライアントを対象としたアンケートを実施。企業のはたらく環境や採用に関する取り組みについて伺いました。ここでは、アンケートでいただいた回答を元に企業の現状、課題、そして今後についてまとめています。

従業員にとって魅力的な「はたらく環境」の整備

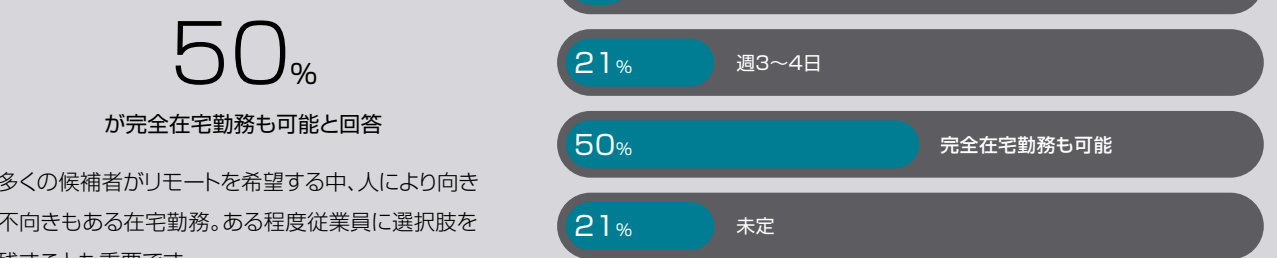
2019年4月に働き方改革関連法案の一部が施行されました。以後、働き方改革はすべての企業にとって重要な経営課題となっています。厚生労働省が発表した定義では、働き方改革とは「働く人が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で『選択』できるようにするための改革」です。BRSのクライアントを対象としたアンケートからも、多くの企業が働き方改革に取り組んでいることがわかりました。

企業の在宅勤務導入状況と今後の予定

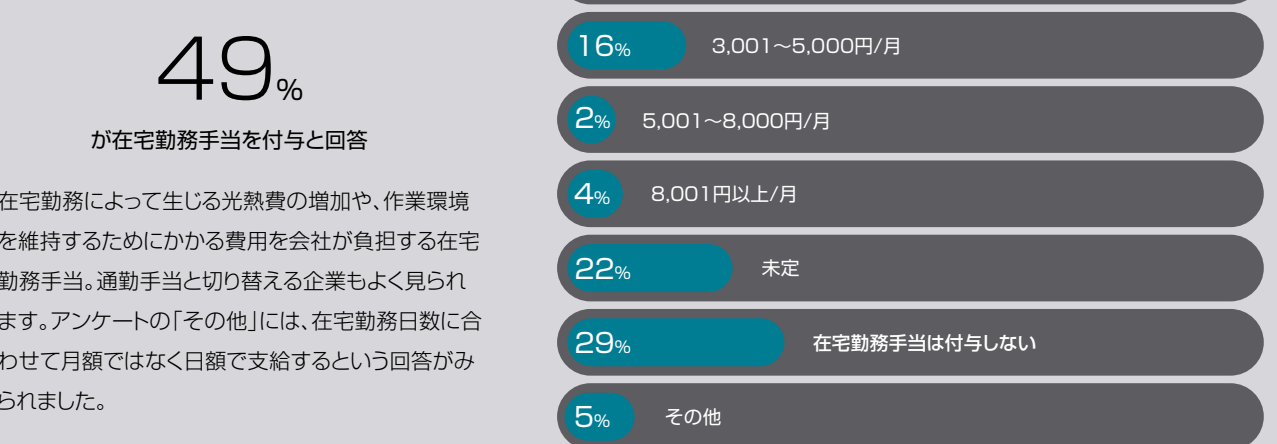
Q. 貴社での在宅勤務導入状況について教えてください



Q. 在宅勤務は最大週何日まで可能にすることを予定していますか？

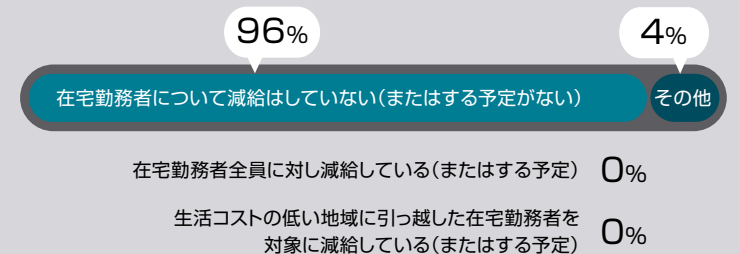


Q. 在宅勤務手当について教えてください



Q. 賃金の変更について教えてください

海外では、完全在宅勤務になったことで生活コストの低い地域に引越しをした従業員を対象に減給する企業が見られますが、今回のアンケートでは減給すると回答した企業はありませんでした。

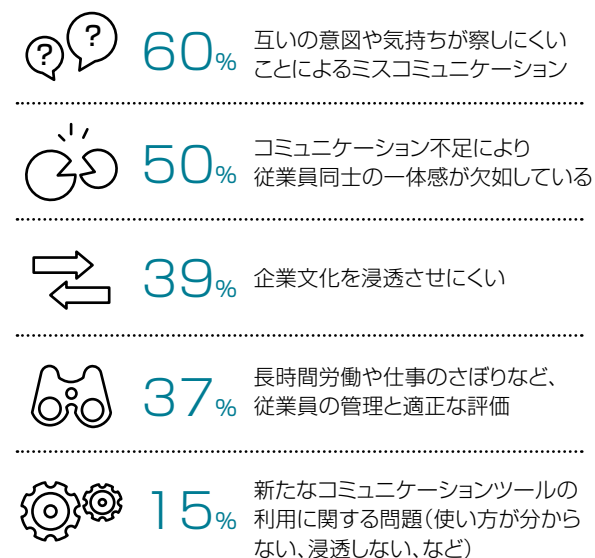


在宅勤務にまつわる課題

在宅勤務には、通勤にかかる時間や負担の軽減、ワークライフバランスのとりやすさだけでなく、従業員が働く場所を自由に選べることに
よる創造性や生産性の向上など、多くのメリットが挙げられます。同時に、緊急事態下で十分な準備がないまま急速に広がったため、在宅
勤務についてはまだまだ課題を持つ企業も多く見られます。さらに、一般的に在宅就業環境が広まっていることで、在宅勤務を取り入れる
ことが難しい企業や、敢えてオフィス勤務を必須とする企業の課題も顕著になってきました。

リモート就業環境のある企業へ伺いました

Q. 現在課題と認識しているものをすべて選択してください



8% その他

- 雑誌などから出てくる新しい事業
アイデアや業務アイデアの創出
- 新規採用者のコミュニケーション不足

従業員の出勤を必要とする企業へ伺いました

Q. 現在課題と認識しているものをすべて選択してください



企業は、在宅勤務を希望する人が多い中出勤を必須とされ
ることにより、会社や業務に対しネガティブな影響があると
認識しています。一方で、出勤を希望する人も一定数存在
するため、今後は採用において
企業のはたらく環境と候補者の
希望が合致することも重要な
ポイントとなります。

在宅勤務以外の魅力的な「はたらく環境」

労働者自身が日々の始業・終業時刻や労働時間を決めることにより、生活と業務の調和を図りながら効率的にはたらくことのできるフレ
ックスタイム制は、多くの企業で導入されています。また、はたらき方や生き方が多様化している中で、様々な仕事を体験することで本業
に役立てるといったキャリア形成を意味することもあり、副業を解禁する企業も増えてきています。一方で、子育てや介護との両立、仕事
の効率化、生産性向上に加え企業のイメージアップにも役立つと注目されている週休3日制については、まだ浸透していないようです。

Q. 貴社でのフレックスタイム制 導入状況について教えてください

現在フレックスタイム制を導入して
いて、2022年以降も継続予定

65%

現在フレックスタイム制を導入して
いるが、2022年以降の継続は未定

6%

現在フレックスタイム制を導入して
いないが、今後導入予定または検討中

8%

現在フレックスタイム制を導入して
おらず、今後も未定

21%

Q. 貴社での副業許可状況について 教えてください

現在副業を許可していて、2022年
以降も継続予定

46%

現在副業を許可しているが、2022年
以降の継続は未定

3%

現在副業を許可していないが、今後導入
予定または検討中

11%

現在副業を許可しておらず、今後も未定

40%

Q. 貴社での週休3日制導入状況 について教えてください

現在週休3日制を導入していて、2022
年以降も継続予定

2%

現在週休3日制を導入しているが、
2022年以降の継続は未定

0%

現在週休3日制を導入していないが、
今後導入予定または検討中

9%

現在週休3日制を導入しておらず、
今後も未定

89%



RESKILLING

最近日本でも多く聞かれるようになった「リスキリング」。元々は国際労働機関(ILO)の「仕事の未来世界委員会」が
2019年に公表した報告書で、「現在のスキルは、未来の雇用とマッチしないだろう。また、新たに獲得されるスキルも
迅速に陳腐化する恐れがある」と指摘したことで世界に広まりました。再教育、再開発を意味する言葉ですが、単なる
学び直しとは異なります。リスキリングとは、従業員が仕事で価値を創出し続けるために必要なスキルを学ぶことで、
企業による従業員への投資です。

Q. 貴社のリスキリングへの投資状況について教えてください

28%

が現在リスキリングに投資している、
または今後投資を検討中と回答

14% 現在リスキリングに投資していて、2022年以降も継続予定

0% 現在リスキリングに投資しているが、2022年以降も継続するかは未定

14% 現在リスキリングに投資していないが、今後投資予定または検討中

72% 現在リスキリングに投資しておらず、今後も未定

デジタルスキルも含めた、環境に適していく
ためのスキルや新しい事業開発・事業促進の
ためのスキル習得機会を提供している。

豊富なメニューを用意し、従業員各々
選択してもらい、自己啓発として取り
組んでもらっている。

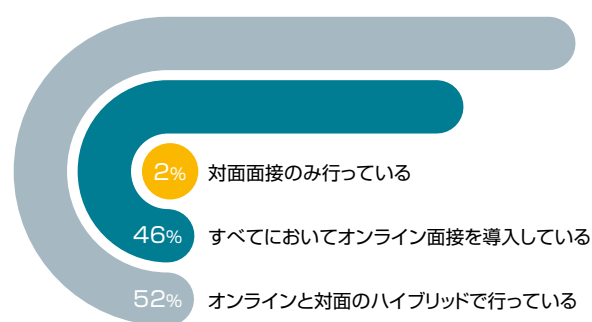
採用プロセスの変化と今後

競争率の高い優秀な人材を獲得するために、はたらく環境の整備と並んで重要となるのが採用プロセスです。アンケートからも、各企業が採用プロセスの改善に取り組んでいることがわかりました。

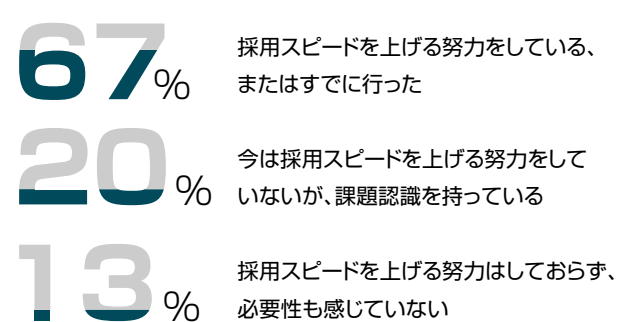
オンライン面接導入と採用スピードの改善

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、在宅勤務と共に急速な広がりを見せたオンライン面接。採用面接にオンラインを導入する企業は、過去2年間で飛躍的に増えました。

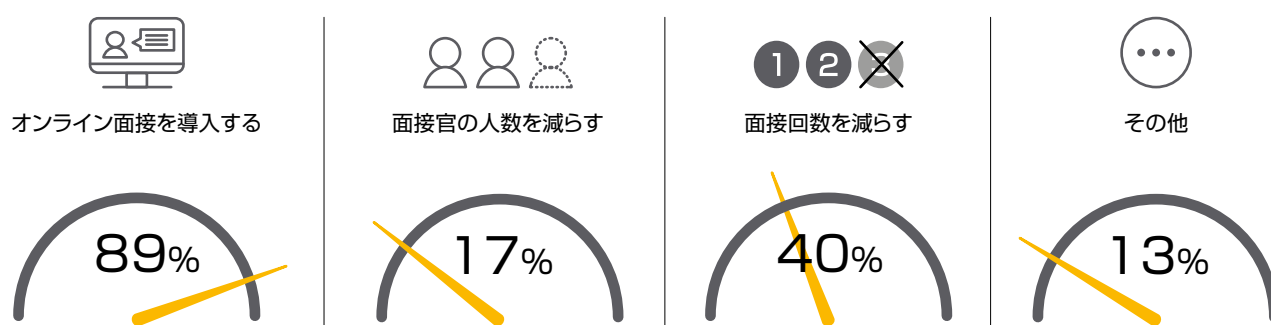
Q. 貴社でのオンライン面接導入状況について教えてください



Q. 貴社での採用スピード改善について教えてください



Q. 採用スピードを上げるために具体的にどのようなことを実施していますか？

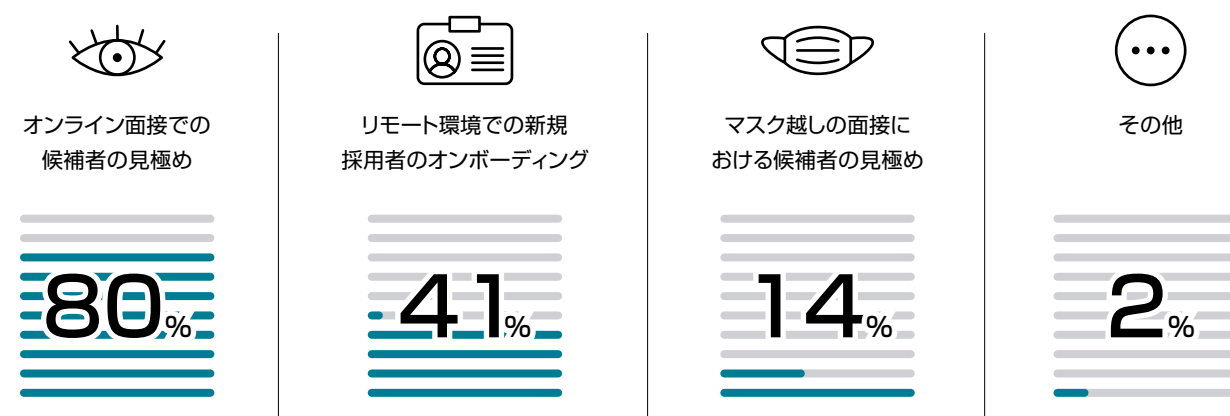


オンライン面接導入のメリットは、感染対策に限りません。オンライン面接は対面面接に比べ、企業と候補者双方の日程調整がしやすく、結果採用スピードの改善にも大きく寄与しています。現に、コロナ禍において早急にオンライン面接を導入した企業が従来の対面面接を行う企業よりもスムーズかつ迅速に採用検討を進め、結果採用成功につながるケースも多々見られました。ほぼすべての業界で平均的に選考期間が短縮されていることから、多くの企業が採用スピードの改善に努めています。アンケートからは、実際に採用スピードの改善のために実施している内容として、オンライン面接の導入のほかに「面接回数を減らす」を実施している企業が全体の40%に上りました。面接回数自体を減らす企業も多い中、その他の回答では「候補者からの要望があった場合に一次面接と二次面接、または二次面接と最終面接を同時に行っている」という回答も見られました。また、面接については「予め面接官のスケジュールを抑えておくことで候補者との面接日程調整をスムーズに進められるよう準備している」という回答もありました。その他、アンケートからは書類選考にかかる時間の短縮や、適性テストを導入するなどして面接に入るまでの情報の精度向上に努める企業も見られました。多くの企業が候補者の視点に立ち、十分な準備をしてスムーズな採用プロセスを実現できるようあらゆる工夫を凝らしています。

オンライン採用の課題

オンライン面接やリモートワークは企業と候補者にとってメリットが多い反面、難しさもあります。アンケートでは、80%の回答者が「オンライン面接での候補者の見極め」を課題として挙げました。顔が見えるオンライン面接でも、実際に同じ空間を共有する対面面接に比べると、得られる情報が少ないように感じられます。ただし、採用後も在宅勤務を基本とする場合はオンライン上で適切にコミュニケーションがとれることは非常に重要であり、その見極めはオンライン面接でないと不可能です。また、全体の52%がオンラインと対面のハイブリッドで採用面接を行っているように、両方の良さを取り入れることも重要です。例えば、採用面接のほとんどをオンラインで行い、最終面接のみ対面で行うなどの工夫をとられている企業も多く存在します。

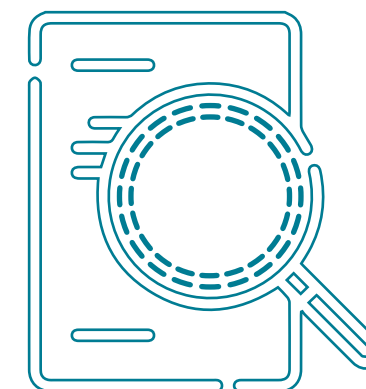
Q. オンライン面接やリモートでのオンボーディングについて現在課題と認識しているものをすべて選択してください



リモート環境での新規採用者のオンボーディングについても、41%の回答者が課題であると回答しました。新入社員にとってオンラインの環境は、企業の雰囲気や文化、仕事の仕方などがオフィスでの仕事に比べ感じ取りにくく、また同僚とコミュニケーションをとりづらいつ感じられる方も多いようです。出社が可能な企業では、最初の数週間は企業の雰囲気を理解するために基本出社を選択する方が多く見られます。オンラインでコミュニケーションがとりやすい環境の構築や、従業員が柔軟に就業環境を選択できる環境を整えることも、スムーズなオンボーディングには必要です。

求人案件に関する情報の量と質

語学力を持つミドル・シニアレベルの優秀な候補者は、これまで以上に需要が上がり採用競争率も高くなっています。同時に、候補者が転職先を検討する上で重視するポイントにも変化がみられます。これまでと比較し企業名やブランドの重要性が下がった一方で、在宅勤務環境の有無を含む就業環境、そして実際の業務内容や期待されている成果などが重視されるようになりました。具体的な就業イメージなど、労働者が就業先を選別するのに必要な情報を明示することは求人企業の義務であり、職業安定法で定められています。また、採用決定の前に実際の業務や役割、期待する成果について企業と候補者の理解が一致していることは、当然ながら採用後活躍してもらうためにも非常に重要です。労働関連法規を遵守した公正な採用活動を行うため、そして優秀な候補者に効果的にアプローチするため、求人票に明示する情報でも差をつけ競争力を高めることが採用成功の鍵となります。



Automotive

自動車



Salary Table / Forecast

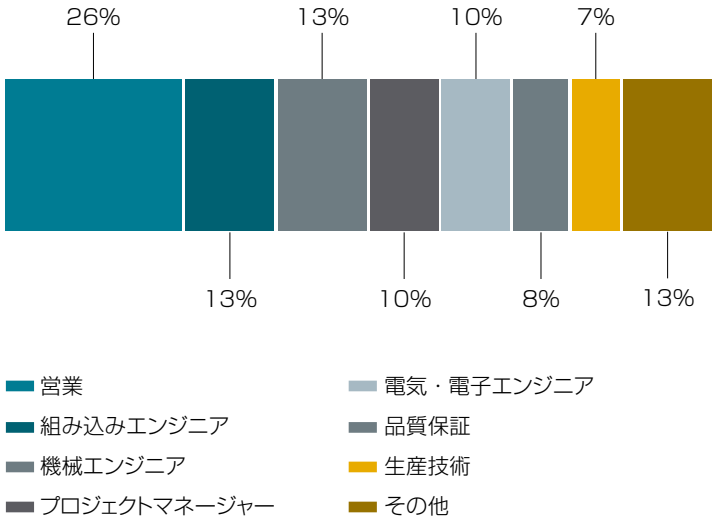
職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
アプリケーションエンジニア/技術営業	600	800	1100
電気・電子エンジニア	600	800	1000
組み込みエンジニア	600	800	1000
管理職	800	1100	1400
機械エンジニア	600	800	1000
製品開発	600	800	1000
生産技術	600	800	1000
プロジェクトマネジメント	700	900	1200
品質保証/品質管理	600	700	900
営業	600	800	1000
テストエンジニア	600	700	800



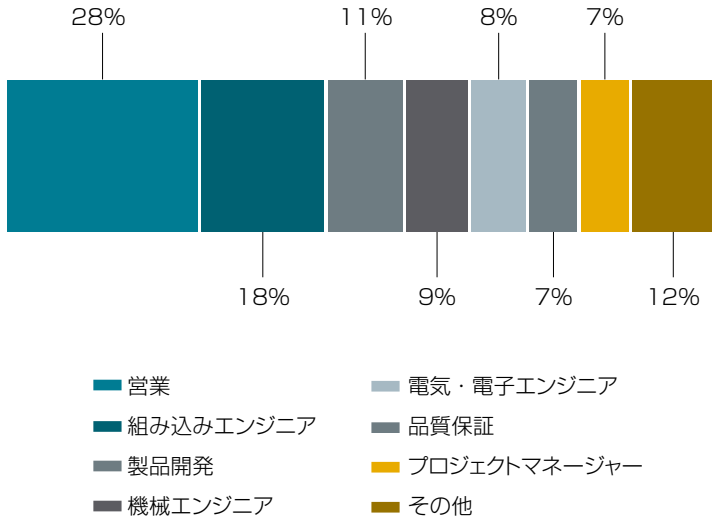
Industry Trends

2021年、自動車業界は新型コロナウイルス感染拡大による影響からの回復を遂げた。世界的な半導体不足により市場の需要を満たせずにいるが、CASE(コネクテッド、自動化、シェアリング、電動化)に関しては各社積極的な投資が行われている。現在自動車業界では、機械電気に加え組み込みソフトウェアやITを含めた複合開発が行われているため、求人ではプロジェクトマネジメント経験が歓迎される傾向にある。パワートレイン電動化やデータを活用した自動化、自動運転、ADAS、MBD、自動車業界のソフトウェアスタンダード等に関連する求人も多く見られる。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

2022年は、CASEやカーボンオフセットに関連する採用がますます加速していくと予測される。同分野の経験者は非常に希少であるため、一握りの求職者が複数のオファーを獲得することが多い。採用を成功させるためには、求職者に自社の環境で何が実現できるか理解してもらうことが有効となる。また、選考プロセスにおいて面接時間などを柔軟に調整することや、競合他社比で魅力的な給与提示を行うことも非常に重要である。

Chemical

化学



Salary Table / Forecast

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
EHS	600	800	1000
プレーバリスト	600	700	900
管理職	600	1100	1400
プロセスエンジニア	600	800	1000
生産管理	600	800	1000
品質管理	600	800	1000
レギュラトリーアフェアーズ	600	800	1000
研究開発	600	900	1200
営業	600	800	1000
テクニカルサービス	600	800	900

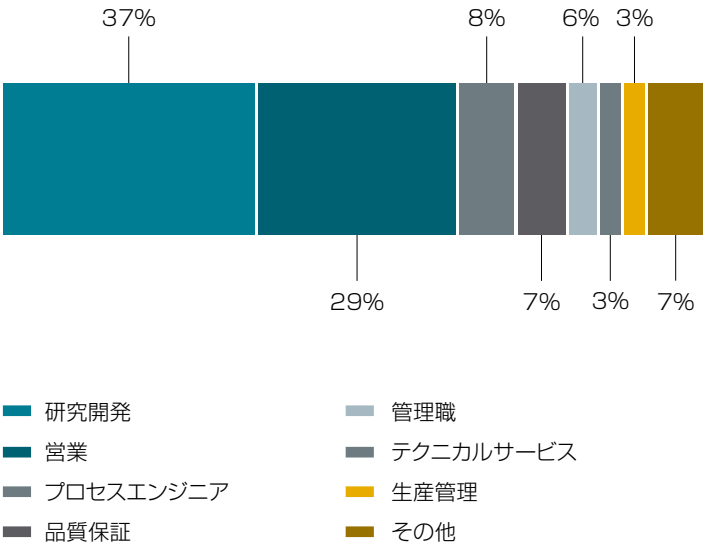
Chemical



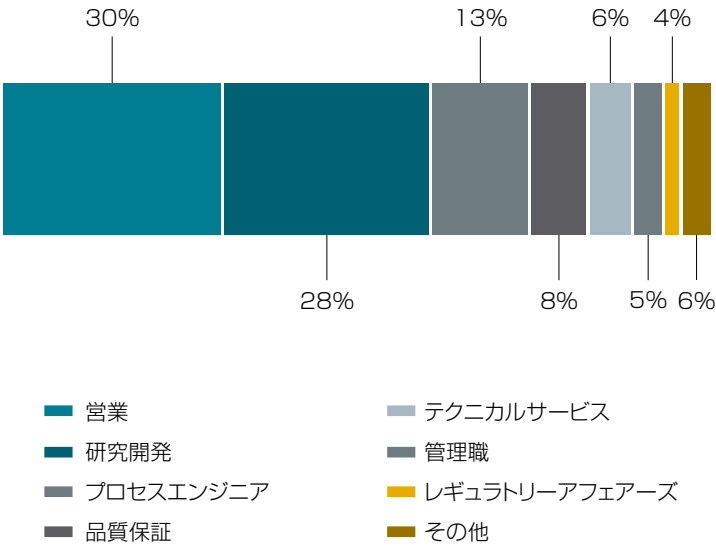
Industry Trends

化学業界の採用需要はこれまでの傾向と変わらず堅調に推移している。顧客需要に合わせた製品開発をスピーディーに行うためのプロセス開発や設備導入強化が採用需要を支えている。また、新たな市場開発として自動車をはじめとする客先業界での経験を求める動きや、機械電気など製品側の材料検討のために化学知識を持つ経験者を採用する動きも拡大している。特に、モバイルや電子部品、自動車への樹脂開発や、電池やEVなどへの電気化学分野、新たな用途の無機材および複合材分野、設備自動化や用途に合わせた生産プロセスなどでの採用が活発に見られる。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

化学業界の採用需要はこれまで同様安定するものの、企業が川下の電気機械業界や自動車業界の動向を注視する傾向は今後も続くことが予想される。業界の特徴として、転職をする可能性のある潜在数に比べ積極的に活動する求職者は多くない。採用を成功させるためには、経験とポテンシャルのどちらを優先するか採用方針を明確にする必要がある。また、医薬品やIT業界も採用競合となっている中、他業界も含めた採用競合他社比で魅力的な待遇提示を行うことも重要となる。

Consulting

コンサルティング



Salary Table / Forecast

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
アドバイザー	800	1200	1500
BPR	1000	1500	2000
ビジネス開発	800	1200	1600
コンサルタント	800	1200	1500
企業戦略	1000	1500	2000
組織開発・人材育成	700	900	1200
金融アドバイザー	800	1200	1500
人事コンサルタント	900	1200	1500
産業コンサルタント	800	1200	1500

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
ITセキュリティ監査	800	1200	1600
M&Aアドバイザー	800	1200	1500
経営コンサルタント	1000	1500	1800
パートナー	2500	3500	5000
プリセールス/ポストセールス	700	900	1200
リスクコンサルタント	800	1200	1500
シニアコンサルタント	1200	1500	1800
テクノロジーコンサルタント	800	1200	1500

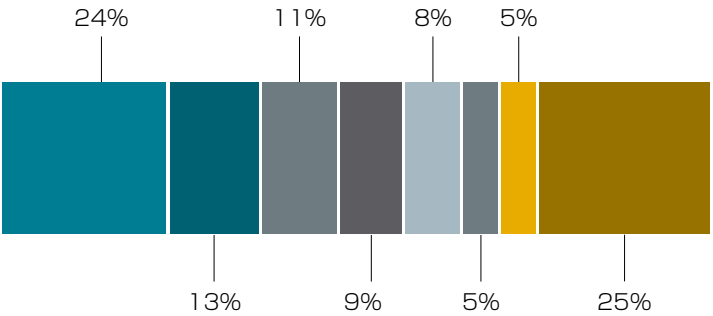
Consulting



Industry Trends

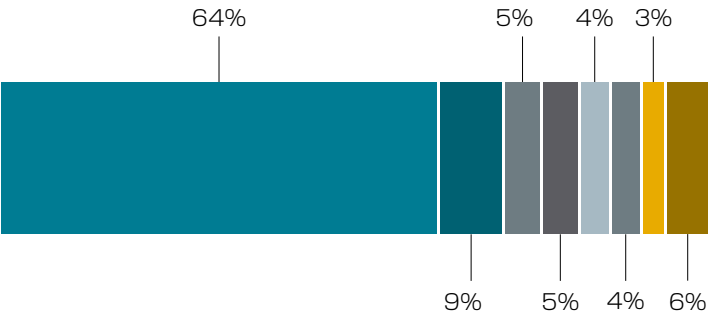
在宅勤務やオンライン上でのビジネスなどニューノーマルへの動きに伴い、2021年コンサルティング領域では顧客のDX推進を支援する動きが本格化した。そのため、従来求められていたエンタプライズ企業の課題解決を論理的に進める左脳人材に加え、デザイン思考で顧客の新たなビジネスアイデアを創出する右脳人材の需要が高まっている。また、PMIを含むM&Aや、ROIC、ESG、SDGsなどの新たな経営課題に対応できる人材についても競争率が上がっている。

BRS登録候補者



- テクノロジーコンサルタント
- M&Aアドバイザー
- 金融アドバイザー
- ビジネス開発
- プリセールス/ポストセールス
- BPR
- 経営コンサルタント
- その他

BRS登録案件



- テクノロジーコンサルタント
- コンサルタント
- 金融アドバイザー
- M&Aアドバイザー
- ITセキュリティ監査
- BPR
- プリセールス/ポストセールス
- その他

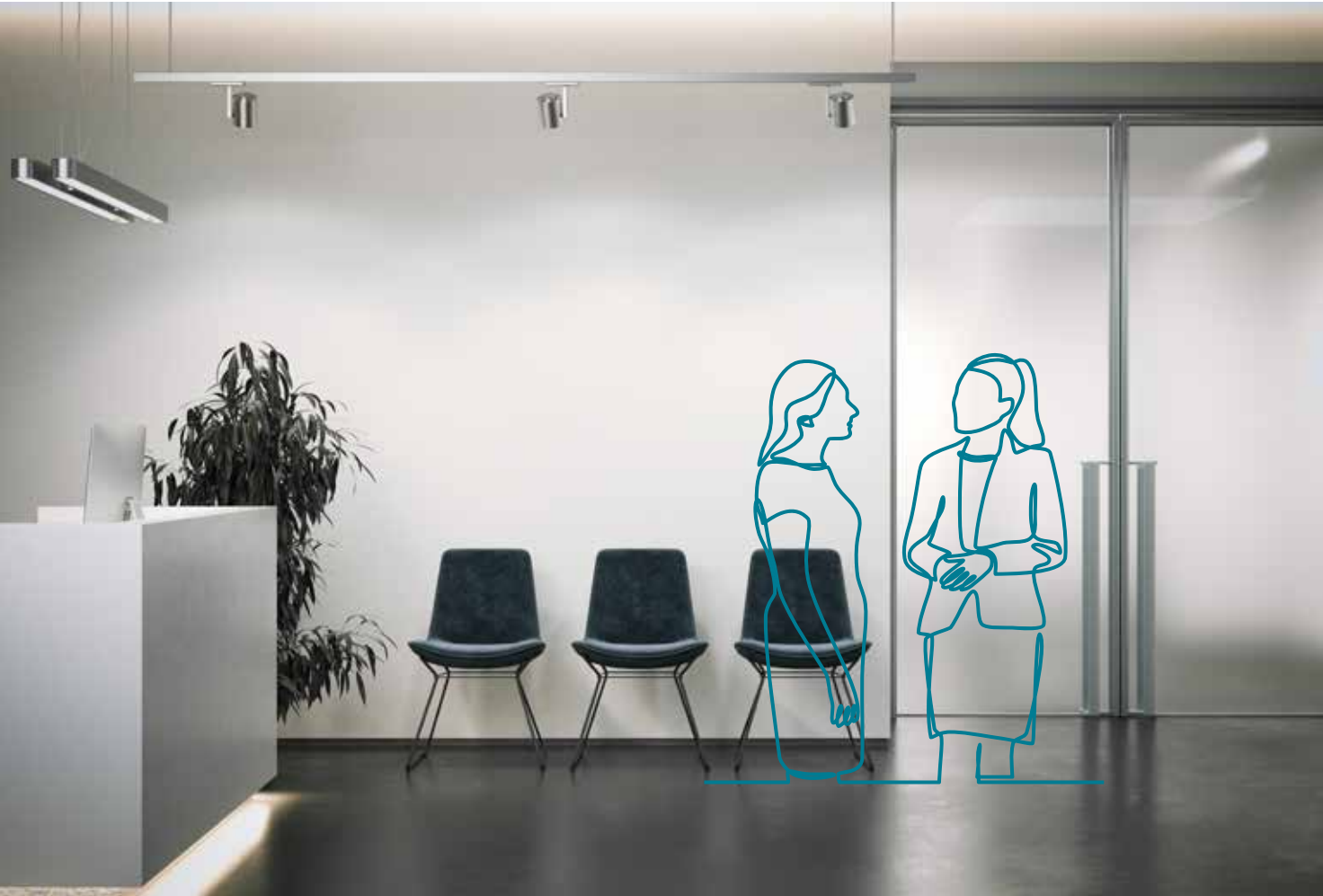


Prospects & Advice

本格的なDXに伴い、クラウドスペシャリスト、データアーキテクト、デジタルプロダクトマネージャーの需要が非常に高まった。世界中で急増した企業間の合併や買収は、M&A、戦略、アドバイザー、リスク領域のスペシャリストコンサルタントの需要増加につながっている。また、2021年に戻ってきたHCMへの注力は、2022年以降も継続すると予測される。さらに、新たな技術とオートメーションについても、その業界の優秀な人材への競争力の高まりを意味している。

Electronics

電気・電子機器



Salary Table / Forecast

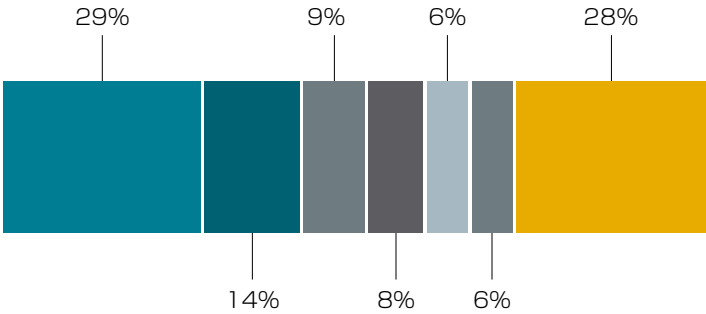
職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
アプリケーションエンジニア	600	800	1200
EHS/工場管理	600	800	1000
電気・電子エンジニア	600	800	1000
組み込みエンジニア	600	800	1000
管理職	800	1200	1500
機械エンジニア	600	800	1000
プラントマネージャー	700	800	1000
プロセスエンジニア	600	900	1000
プロダクションエンジニア	600	800	1000
プロジェクトマネジメント	600	700	900
品質保証	600	800	1000
研究開発/製品開発	600	800	1200
営業	600	800	1000



Industry Trends

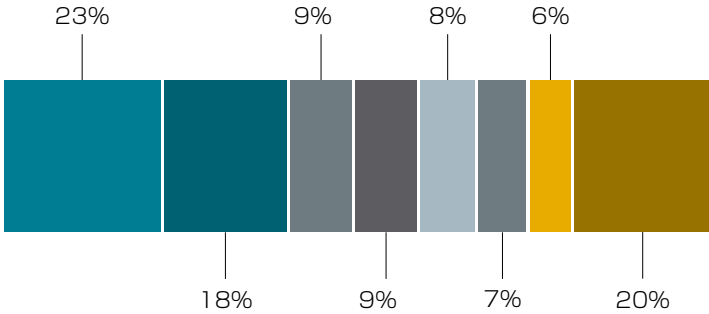
2021年は新型コロナウイルス感染拡大の影響も収まり、電気・電子機器業界の採用は再び活発化した。電気自動車やスマート家電、ウェアラブル技術に加え、サーバー、ネットワーク&コミュニケーションなどの市場が非常に活況で成長を続けている。また、データ処理、クラウドコンピューティング、集積技術のニーズが高まり続ける中でメモリ端末の需要は増し、電気・電子機器業界の成長につながっている。世界的に高まる需要を満たすにあたり、サードパーティー製品のメーカー企業が重要な役割を果たす。

BRS登録候補者



- 営業
- 電気・電子エンジニア
- アプリケーションエンジニア
- 管理職
- 品質保証
- 研究開発/製品開発
- その他

BRS登録案件



- 電気・電子エンジニア
- 営業
- プロセスエンジニア
- プロダクションエンジニア
- 品質保証
- アプリケーションエンジニア
- 機械エンジニア
- その他



Prospects & Advice

2022年、電気・電子機器業界の採用は更に拡大していくと見込まれる。しかし、市場の成長を促進させるために必要とされる経験値の高い候補者の数は限られており、採用競争も激しさを増す。企業は、まずポテンシャル採用も視野に入れることが必要だ。そして優秀な人材を獲得するためには、待遇面での工夫はもちろん、自社のユニークな企業文化や自社で働くメリットを前面に出し、採用プロセスを通して候補者の意欲をかき立てることも重要なカギとなる。

Energy

エネルギー



Salary Table / Forecast

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
電気・電子エンジニア	600	800	900
エンジニアリングマネージャー	800	1100	1300
環境&サステナビリティ	600	700	800
フィールドサービスエンジニア	600	700	800
労働安全衛生	600	700	900
機械エンジニア	600	800	900
プラントマネージャー	800	1100	1400
プロセスエンジニア	600	800	900
プロダクションエンジニア	600	800	900
プロジェクトマネジメント	800	1050	1300
品質保証	600	700	900
営業	600	900	1200
テクニカルサービス	600	700	800

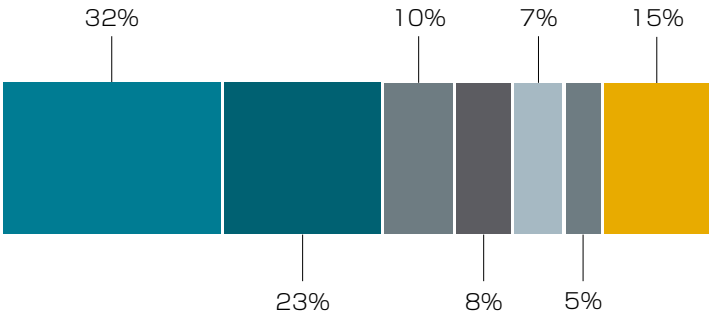
Energy



Industry Trends

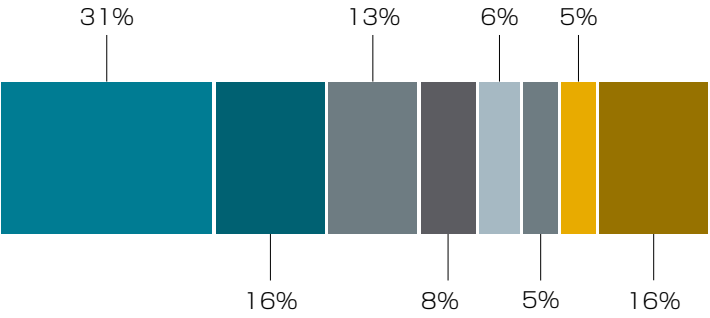
脱炭素社会(カーボンニュートラル)の実現に向けた取り組みが世界的に加速する中、これまで以上に再生可能エネルギーが社会の注目を集めている。多くの企業で再生エネルギーに関連する新規事業の立ち上げや、既存の再生エネルギー事業をビジネスの柱とするための動きが見られるようになった。同時に、再生可能エネルギー関連人材のニーズは急増しており、業界間の垣根を越えた転職の成功事例も散見される。特に風力やバイオマス発電のプラント建設、プロジェクトマネジメント経験がある人材は需要が高く、競争率が非常に高い。

BRS登録候補者



- プロジェクトマネジメント
- 営業
- 機械エンジニア
- 電気・電子エンジニア
- プロセスエンジニア
- 環境&サステナビリティ
- その他

BRS登録案件



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



Prospects & Advice

2022年以降、環境・エネルギー業界の採用競争は業界を跨いでますます激化することが予測される。エネルギー業界は一般的に他業種に比べ選考期間が長く面接回数も多い。複数のオファーを受けやすい優秀な人材を確保するためには、待遇や業務内容だけでなく、採用プロセスのスピード感や柔軟性を持つことが重要な力ギとなる。

Machinery

機械



Salary Table / Forecast

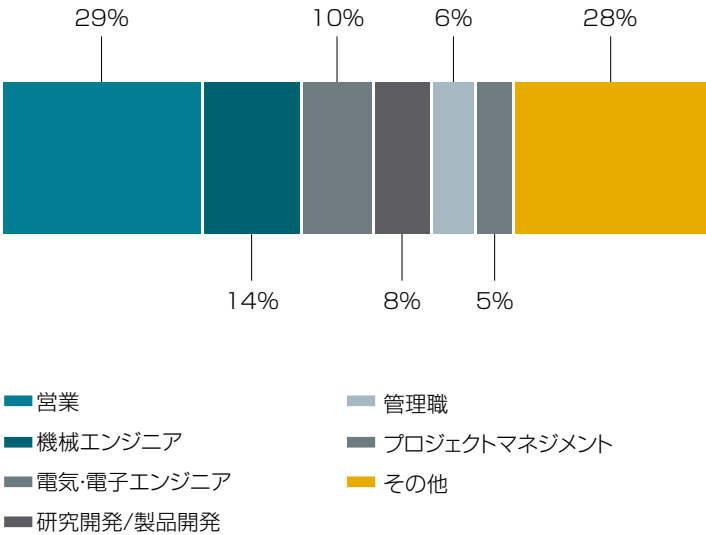
職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
EHS/工場管理	600	800	1000
電気・電子エンジニア	600	800	1000
組み込みエンジニア	600	800	900
管理職	700	1000	1500
機械エンジニア	600	700	1000
プラントマネージャー	600	800	900
プロダクションエンジニア	600	700	900
プロジェクトマネジメント	600	800	1000
品質保証	600	800	1000
研究開発/製品開発	600	800	1000
営業	600	800	1000
セールスエンジニア	600	800	1000
サービスエンジニア/メンテナンス	600	700	900



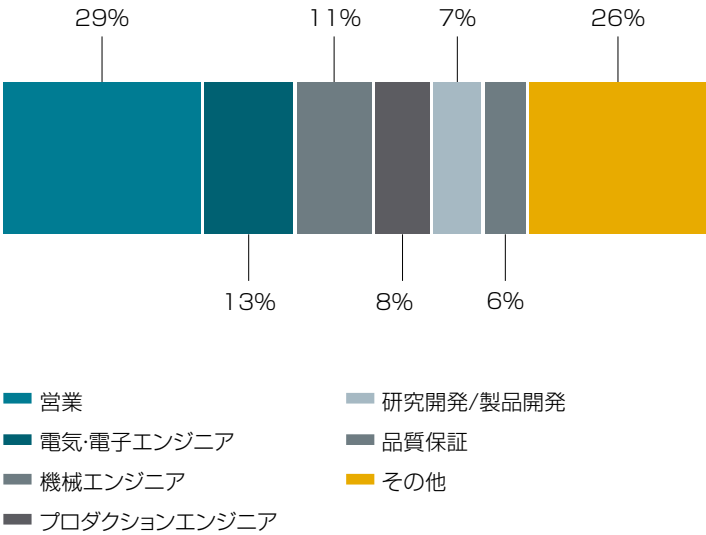
Industry Trends

アジア太平洋地域で機械のオートメーション市場が急速な成長を遂げる中、2021年は従来の製造施設において大規模な変化が続いた。3Dプリンタにより製造にかかる時間と原料の削減が実現され、これによりB2BからB2Cモデルへとシフトする企業が増加。モデルシフトにより収益増加、市場の需要への迅速な対応、価格設定やブランディングのコントロール、そして精度の高い顧客データの収集などが可能になる。また、機械の耐用年数予測と延長、資源の節約、最適な生産維持のためにIoTの活用も増えている。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

機械業界の採用マーケットは、2022年以降さらに活況になると予測される。出社回数を制限することである程度勤務地に関係なく優秀な人材を獲得することにつながるため、特に製造施設のデジタル化に成功している企業は、在宅勤務環境の提供にも注力することが有効だ。また、デジタル化を成功させるためには自動化の知識経験が豊富な人材に投資することが重要となる。候補者に対し求人案件や就業環境に関するより詳しい情報を提供することが、応募数の増加につながる。

Medical Device

医療機器



Salary Table / Forecast

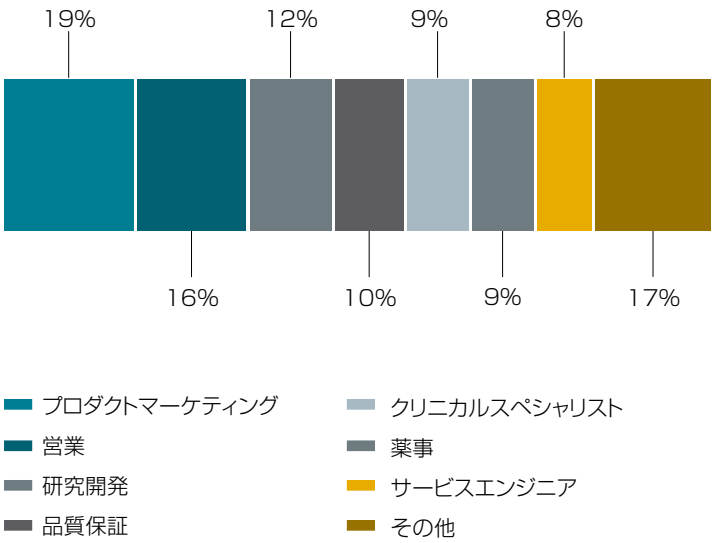
職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
ビジネスデベロップメント	1000	1400	1800
クリニカルスペシャリスト	600	800	1100
マーケティングコミュニケーション	600	800	1000
医療機器製造	600	750	900
プロダクトマーケティング	600	900	1200
品質保証	600	800	1100
薬事	700	900	1200
研究開発	600	800	1200
営業	600	900	1300
サービスエンジニア	600	700	900
プロフェッショナルエデュケーション	700	900	1200



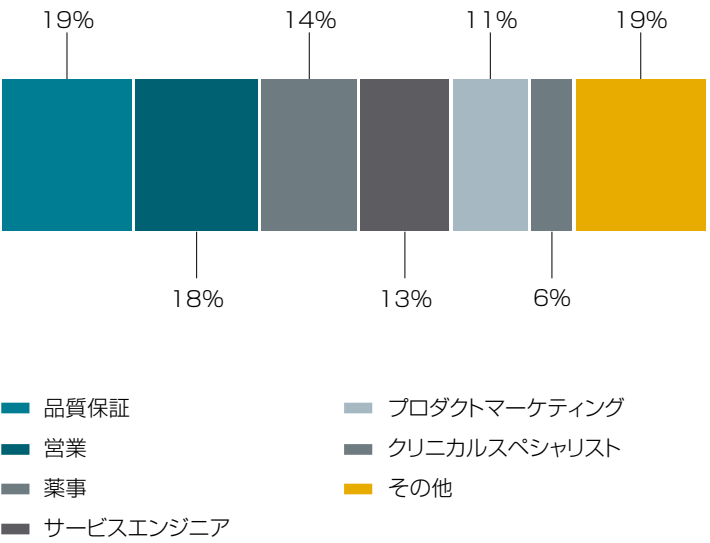
Industry Trends

2020年は採用を控えていた診断機器関連領域でも多くの企業で採用が再開されたことにより、医療機器を含むライフサイエンス業界全体でこれまで以上に採用が活発に行われている。常に需要の高かったマーケティングや薬事、品質などに関する求人に加え、2021年は病院へ直接訪問していた業務フローが見直された結果、デジタルマーケティングやコマーシャルエクセレンスのスキルや経験を持つ候補者の競争率が高まっている。また、新型コロナウイルスの治療に関連する製品を保有している企業は業績が好調であることから、候補者の応募意欲も高い。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

取り扱う製品が企業の明暗を分けることもあり、医療機器業界の候補者は企業への応募時に製品に関する情報を求めるケースが増加傾向にある。他社製品との優位性や今後の製品のパイプラインなど、より細かな情報を提供し製品のポテンシャルをアピールすることが有効だ。さらに、コロナ後のはたらき方についても敏感な候補者が増えている。医療業界はいち早く在宅勤務体制を整えたが、コロナ後に完全出社を予定する企業などからは人材の流出が始まっている。

Pharmaceutical

医薬品



Salary Table / Forecast

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
アライアンス管理	800	1100	1500
統計解析	600	900	1300
臨床開発	600	850	1200
医薬品製造	600	850	1200
メディカルアフェアーズ	800	1100	1400
医師	1000	1400	2000
研究職	800	1300	1600
看護師	600	650	700

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
薬剤師	600	650	700
ファーマコビジランス	600	900	1200
非臨床試験	600	900	1200
価格設定	800	1100	1500
生産管理	600	800	1100
品質保証	600	800	1100
薬事	600	900	1200
研究開発	600	900	1200

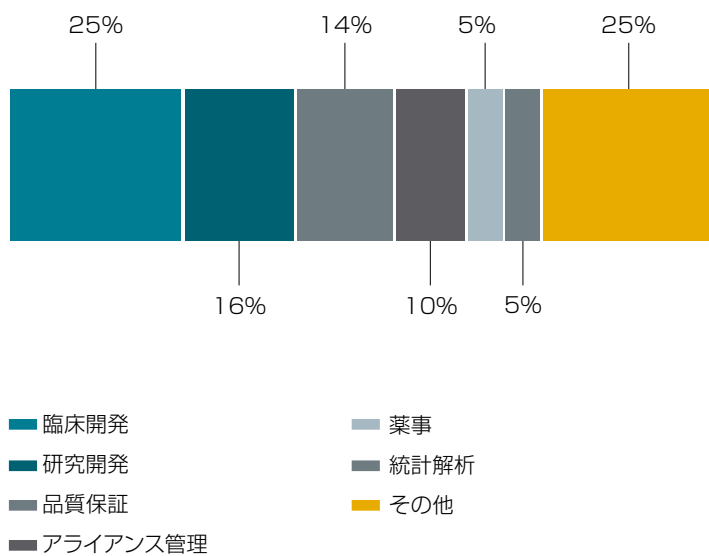
Pharmaceutical



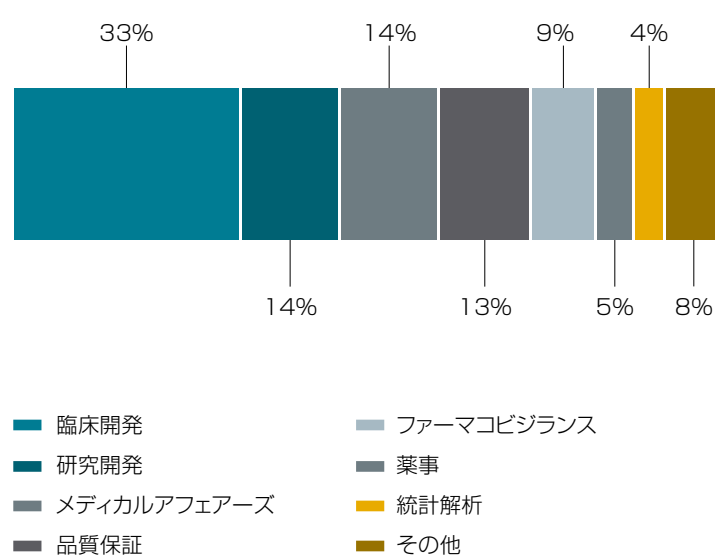
Industry Trends

2021年は製薬業界全般で採用が活発に行われた。2020年に採用を停止していた一部CROなどでも再開され、優秀な候補者の獲得競争は激しさを増す一方となった。また、グローバルでの連携が必要な企業が増加したことにより、日系企業でも英語面接が実施されるなど、英語力に対する需要はこれまで以上に高まっている。世の中全体の見通しが立たない中、一時期は多くの候補者に様子を見る動きが見られていたものの、2021年後半には転職に積極的な候補者が増え、市場は活況を呈している。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

引き続き候補者の売り手市場が続く製薬業界で優秀な候補者を採用するためには、求人に関してより具体的な情報を開示することが有効となる。製品、国や地域、疾患領域など、所属する組織の業務範囲を明らかにし、それにより候補者がどのように貢献し、どのような成長が期待できるかイメージしやすくすることが重要だ。また、外資系企業については日本サイドの裁量レベルなどについて情報を求める候補者も増えている。

Accounting and Finance

経理/財務



Salary Table / Forecast

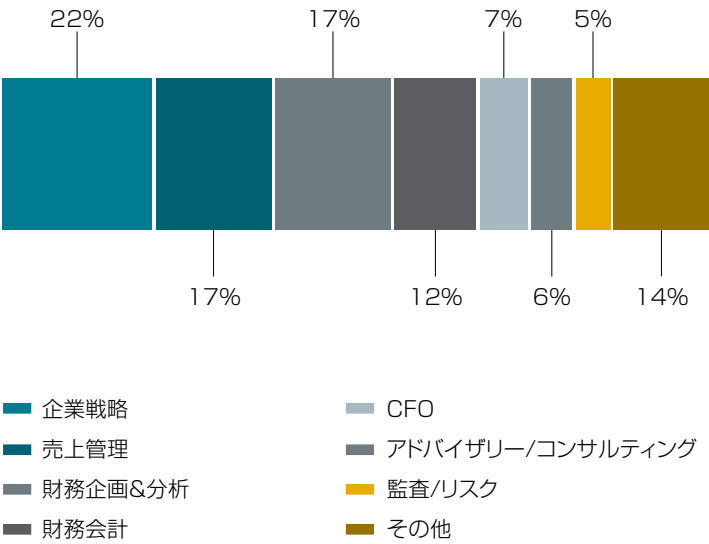
職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
経理マネージャー	800	1100	1400
売上管理	600	700	900
アドバイザー/コンサルティング	700	1100	1500
監査/リスク	600	900	1400
CFO	1800	2500	3500
会計監査役/経理担当管理者	1000	1600	2400
企業戦略	800	1200	2000
財務マネージャー	800	1100	1400
財務会計	600	800	1000
財務企画&分析	800	1000	1400
IR	700	900	1300
税務/財務	600	800	1200



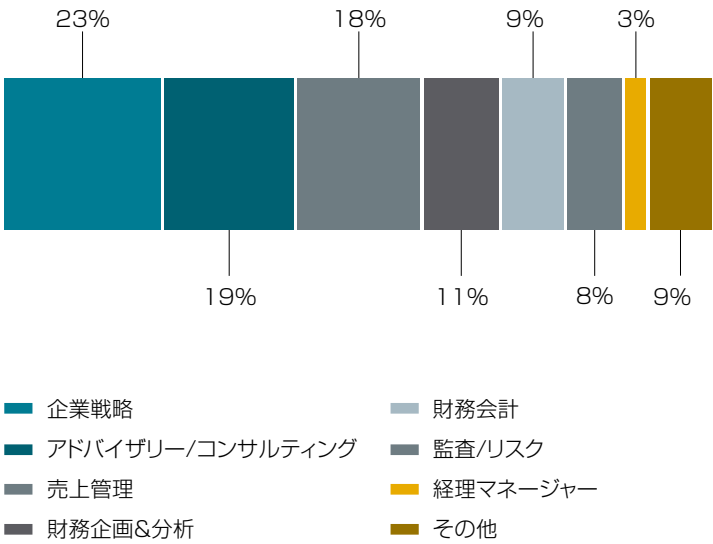
Industry Trends

2020年に採用を中止していた求人が再開された影響で、2021年は年間を通じて採用活動が活発に行われた。中でも、将来を見据えたマネージャー候補として若手から中堅のポテンシャル採用が多く見られた。また、内部監査経験者も需要が高かった。一部の会計機能を海外にシフトし続ける外資系企業は、日本では業績推進を支援できる有能かつ英語が堪能なFP&A専門職の採用に注力した。30代のJCPAおよびUSCPAの資格を保有する候補者は、複数のオファーを受ける傾向にあった。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

オンライン面接の増加に伴い選考期間の短縮化が促進されたことで、採用フローにより候補者の企業優先順位が変化する現象が起きている。早い企業では1〜2週間で選考が終了することもある中、対面面接を実施するため日程調整に時間を要している企業では選考途中で候補者が辞退したり、対面面接を理由に候補者の志望度合いが下がったりしている。今後は、スピーディーに採用を実現する企業が優秀な人材確保に成功すると思われる。

Legal / IP / Compliance

法務/知財/コンプライアンス



Salary Table / Forecast

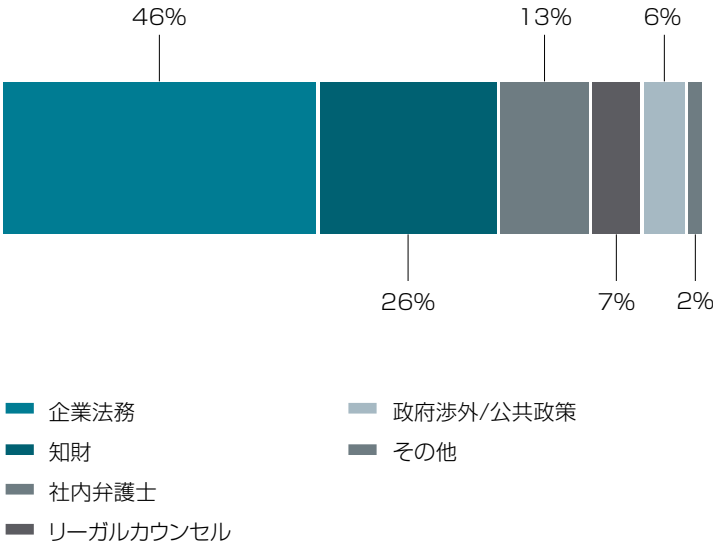
職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
政府渉外/公共政策	600	800	1100
法務責任者	1700	2300	2800
社内弁護士	900	1200	2500
企業法務	600	900	1700
知財(特許・商標・意匠)	600	800	1200
リーガルカウンセル	1000	1500	2500
パラリーガル	600	700	800
パートナー	3500	4500	6000
弁護士	900	1300	3000



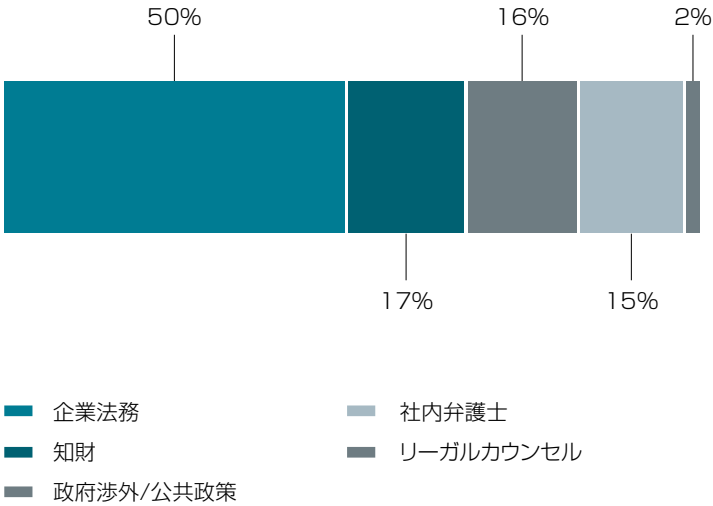
Industry Trends

語学力を必要とする法務関連の求人は増加しており、今後も継続傾向にある。企業の国際法務の内製化が引き続き進んでいることに加え、非対面ビジネスを支えるデジタル決済やITベンチャー企業が急成長に伴い企業法務体制を強化していることで、担当者クラスのみならず、管理職や年収の高いポジションの求人も増えている。それに伴い、ハイクラスの候補者がより良い経験を求める動きも活発化している。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

語学が堪能な弁護士資格保有者は非常に限られているため、一人の候補者が同時に5社から内定をもらうというケースも珍しくない。そのため、優秀な人材を採用するためには1次面接中に見極め、早い段階から自社の魅力を伝えることが重要となる。採用フローが確立されていても候補者に合わせてフレキシブルに対応することで、他社への入社を決められてしまうリスクを軽減し、採用成功につなげることができる。

Human Resources

人事



Salary Table / Forecast

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
C&B	700	1000	1500
ER	700	900	1300
グローバル人事	600	800	1200
人事ビジネスパートナー	800	1200	1500
人事部長/ディレクター	1500	2000	3000
人事ゼネラリスト	700	900	1200
人事マネージャー	800	1000	1300
人事管理システム	600	800	1200
人材・組織開発	600	900	1500
給与/社会保険	600	800	1200
タレントアキュイジション	600	1000	1800
タレントマネジメント	800	1000	1500

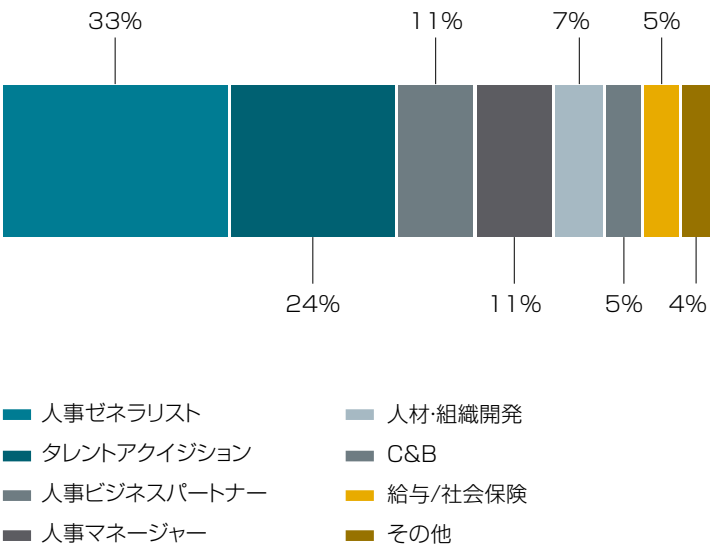
Human Resources



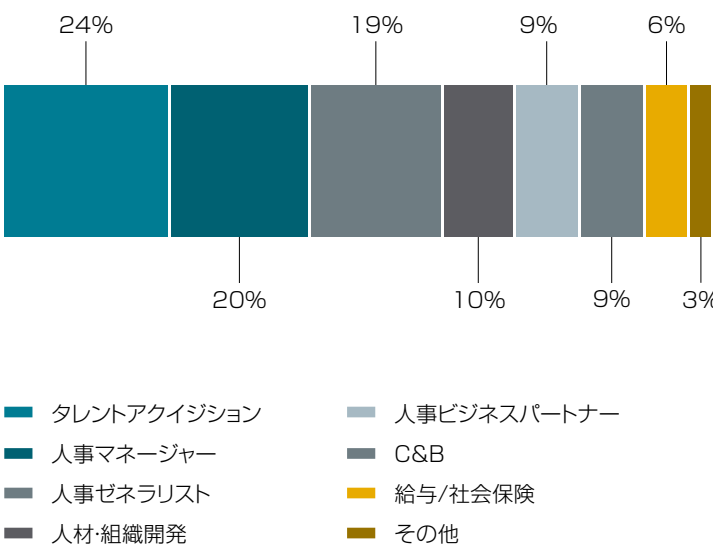
Industry Trends

コロナ禍の影響を受け、2020年から2021年にかけて多くの企業が組織体制や人事システム、就業規則の見直しなどを実施した。また、はたらき方の変化に伴い人事の連携が日本国内で完結せず、部署ごとに国を跨いで報告する動きも加速した。その結果、就労規則の変更ができる労務人材や、新たな人事制度を構築できる人材の需要が高まった。さらに、新たな環境に適したタレントマネジメントやD&Iポジションの採用も増加している。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

大手日系、外資系ともに女性を積極的に採用する動きが過去数年増え続けていたが、その動きが首都圏に留まらず、他の地域や中堅企業にも拡大している。特に外資系企業では、他の国と比較して日本の女性管理職比率が低いことから、グローバル拠点からの圧力がこれまで以上に強まっている。優秀な女性を採用するために、ライフステージが変化しても仕事を続けられるよう、はたらきやすい環境を整備することが重要となる。

Office Support

オフィスサポート



Salary Table / Forecast

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
経理アシスタント	400	500	600
コールセンター	350	450	600
重役アシスタント	400	600	1000
総務	500	800	1200
人事アシスタント	400	500	600
物流アシスタント	400	500	600
マーケティングアシスタント	400	500	600
オフィスマネージャー	700	900	1200
営業アシスタント	350	450	600
アシスタント	350	450	550
翻訳/通訳	600	800	1000

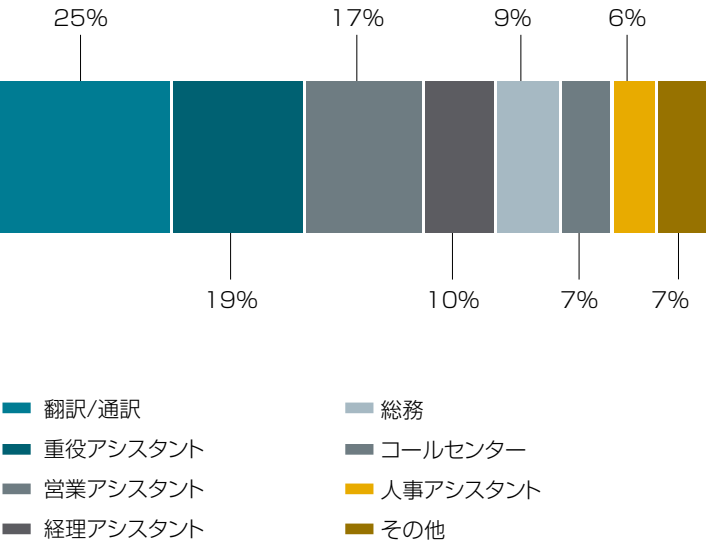
Office Support



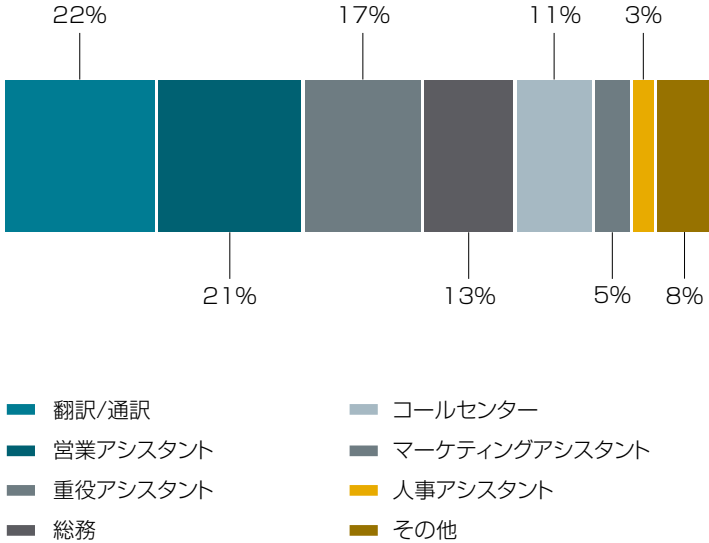
Industry Trends

2021年はオフィスサポート領域の採用需要が日系企業と外資系企業共に活発化した。2020年に採用を中止していた企業からの欠員補助のみならず、フィンテックやITオンライン企業などでは増員需要も見られるようになった。また、従来アシスタント業務のみであったポジションをより幅広い業務を担うポジションにシフトする動きもあり、それに伴い採用枠を派遣契約から正社員契約に変更するケースが増えている。求められる語学力については、これまでの英語に加え中国語や韓国語など、多様な言語に広がりつつある。

BRS登録候補者



BRS登録案件

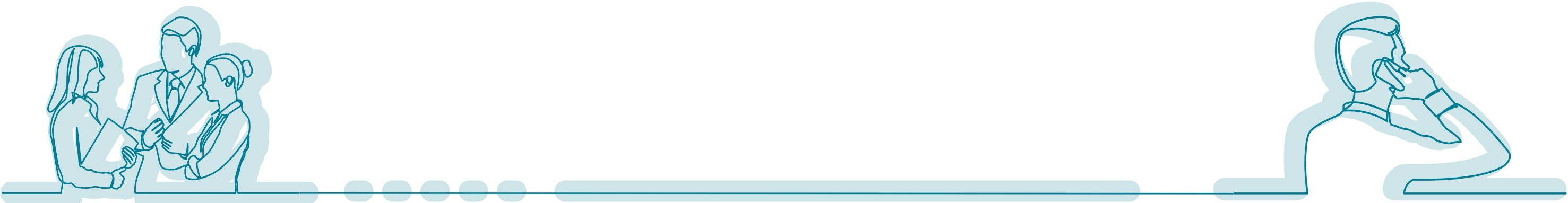


Prospects & Advice

秘書や営業事務など、従来在宅勤務が認められにくかった職種においても完全在宅勤務を可能とする求人が出始めたことにより、オフィスサポート領域の候補者はこれまで以上に柔軟な就業形態を重視する傾向にある。また、コロナ禍に多数の外資系企業が採用を停止したことを受け、採用が再開された現在も外資系企業への応募を躊躇する候補者が増えている。優秀な候補者からの応募を促進するためには、募集背景などより細かな情報を提供することが重要となる。

Sales and Marketing

営業/マーケティング



Salary Table / Forecast

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
代理店アカウントマネージャー	800	1000	1400
ブランド・製品マーケティング/製品プランニング	700	1100	1400
事業開発	800	1000	1400
カントリーマネージャー	1800	2500	3500
データ・セールスアナリスト/セールスプランニング	600	800	1300
Eコマース管理	700	1000	1400
市場リサーチ	600	700	1000
マーケティング部長	1400	1600	2000
メディアプランニング	600	800	1300

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
マーチャンダイザー	600	900	1300
オンライン・デジタルマーケティング	600	1100	1400
広報/マーケティングコミュニケーション	700	1100	1700
リテールマネジメント	600	900	1300
営業部長	1500	2000	2700
消費者/POSマーケティング	600	800	1000
トレードマーケティング	700	850	1200
小売営業	600	700	1200

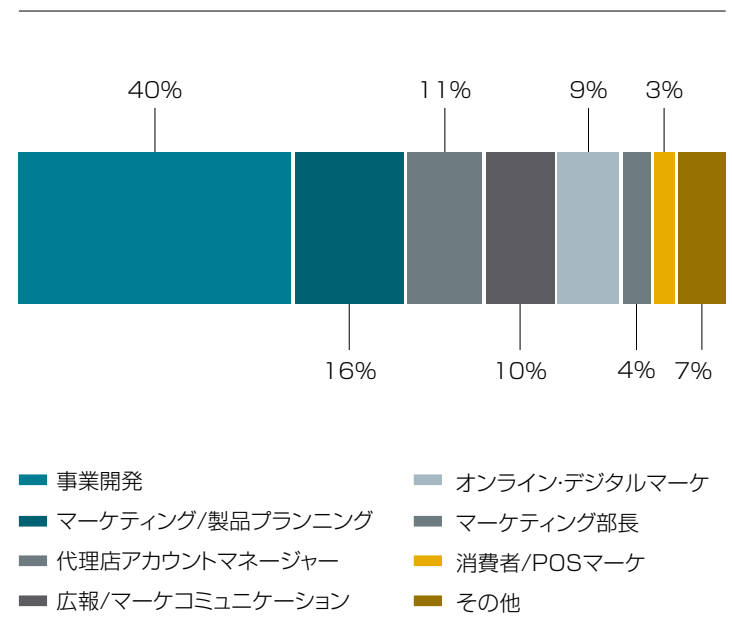
Sales / Marketing



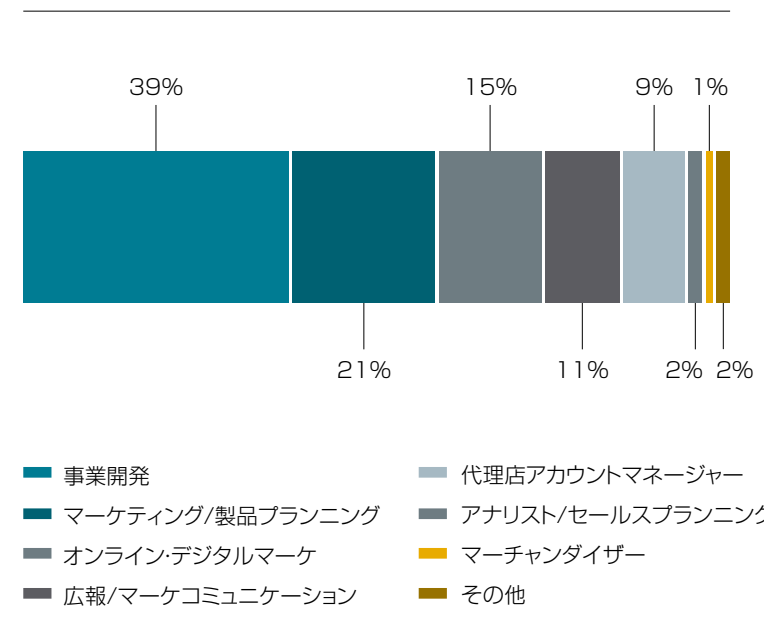
Industry Trends

コロナ禍においても顧客に安全なショッピング機会を提供するため、多くのリテール企業がオムニチャネル化を進めた。このトレンドにより活発化したオンラインビジネス領域での採用は、2022年も継続と思われる。また、人々の購買活動がネットへシフトする中でも、実店舗でのショッピング体験を求める消費者は多数存在する。そのため、企業はデジタル化と同時に実店舗への投資も継続するだろう。2020年に採用の凍結が始まっていたホスピタリティや小売業界においても需要が戻ってきているため、オンライン領域に加え従来のマーケティング職でも採用が活発化することが予測される。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

最近の傾向として、候補者の応募動機に変化が見られる。以前は企業のブランド名や製品に惹かれて応募するケースが多かったが、最近ではより具体的な情報が求められるようになった。はたらく環境、期待されている成果や、どの程度自分の経験を活かして貢献できるかなど、入社後をイメージして応募する候補者が増えている。そのため、求人についてより細かな情報を提供することが採用成功につながりやすく、この傾向は2022年も継続すると予測される。

Supply Chain Management

サプライチェーン



Salary Table / Forecast

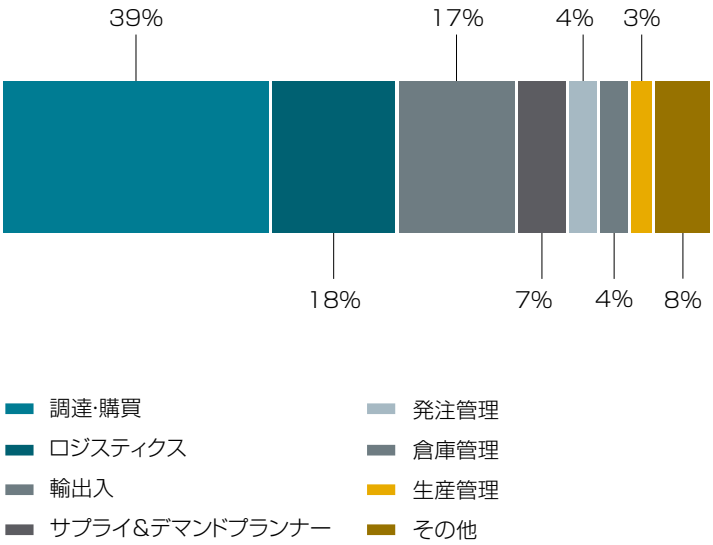
職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
4PL	600	800	1000
カスタマーサービス	600	700	900
物流	600	700	900
輸出入	600	700	800
在庫管理	600	700	800
カイゼン/シックスシグマ/BPR	700	1000	1300
ロジスティクス	600	900	1200
マーチャндаイジング	600	700	800
発注管理	600	700	800
生産管理	600	700	1000
調達・購買	600	900	1400
サプライ&デマンドプランナー	600	900	1300
倉庫管理	600	800	1100



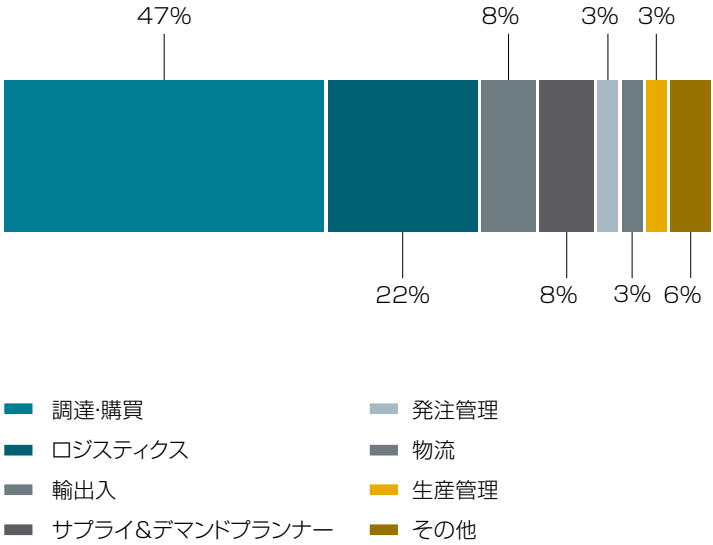
Industry Trends

新型コロナウイルスの感染拡大による影響が落ち着き、サプライチェーン領域での採用は再び活況となった。また、顧客の考え方や行動に生じた大きな変化に伴い、人材の需要も変化した。現在は、データを駆使し高い分析力をもって企業間の連携を実現できる人材が求められている。効率的なサプライチェーン運用、倉庫の自動化、Eコマースの経験者も引き続き需要が高い。間接購買分野でのステークホルダーマネジメントや経費削減の知識経験が豊富な人材も将来的な成長のために多くの企業から求められている。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

サプライチェーン領域の人材は比較的競争率が高いため、企業は優秀な人材を獲得するためにあらゆる工夫が必要とされる。オンライン面接は求職者が時間の調整をしやすく、企業にも採用プロセスの時間短縮などのメリットが多い。その求職者に期待していることを示すために、競合他社比で魅力的な待遇を提案することも必要だ。さらに、在宅勤務が拡大している今、従業員にとって働きやすい環境を提供できる企業は候補者にも魅力的に映る。

Digital / Online

デジタル/オンライン



Salary Table / Forecast

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
アンドロイドエンジニア	600	900	1200
バックエンドエンジニア	600	900	1200
CTO	2000	3000	4000
データエンジニア/データアナリスト	800	1200	1500
開発/ローカライズ	600	900	1200
フロントエンドエンジニア	600	800	1000
フルスタックエンジニア	800	1200	1600
iOS エンジニア	600	900	1200

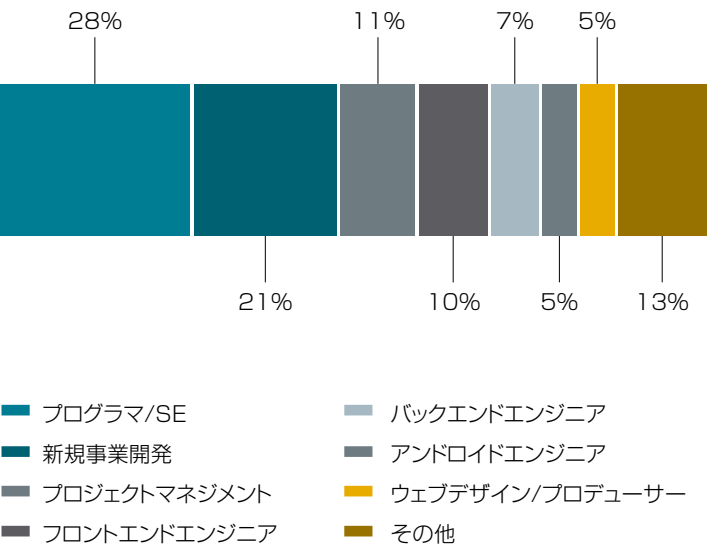
職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
プロダクトマネージャー	800	1200	1600
プログラマ/ソフトウェアエンジニア	700	1000	1200
プロジェクトマネジメント	800	1200	1600
QAエンジニア	600	800	1000
スクラムマスター	800	1200	1600
サイトリライアビリティエンジニア	700	1000	1200
新規事業開発	800	1200	1600
ウェブデザイン/プロデューサー	600	800	1000



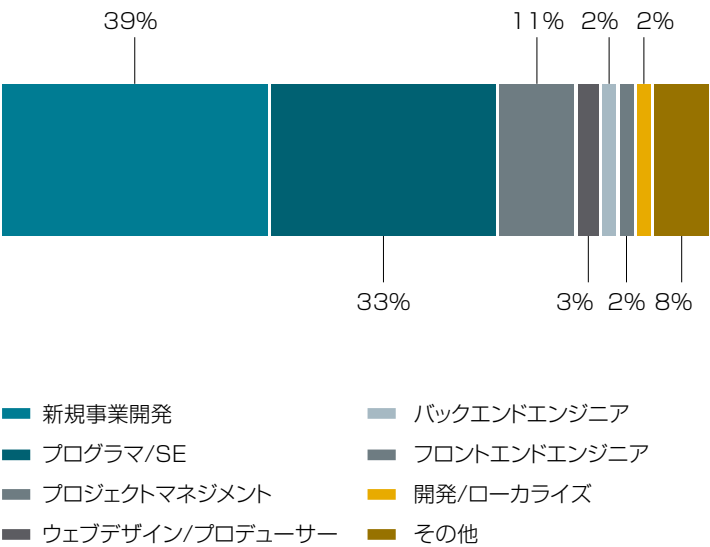
Industry Trends

2021年は巣ごもり需要でオンラインを活用した生活が日常となったことから、様々なオンラインビジネスが成長を遂げた。それに伴い、デジタル/オンライン領域でのエンジニアや営業職の採用が活発化。特にEコマースやオンラインフードデリバリーなどの小売り及び外食産業ビジネス、並びにオンライン決済サービスを展開する外資系企業やベンチャー企業の成長は著しく、それら企業での積極採用は今後も継続することが予測される。

BRS登録候補者



BRS登録案件

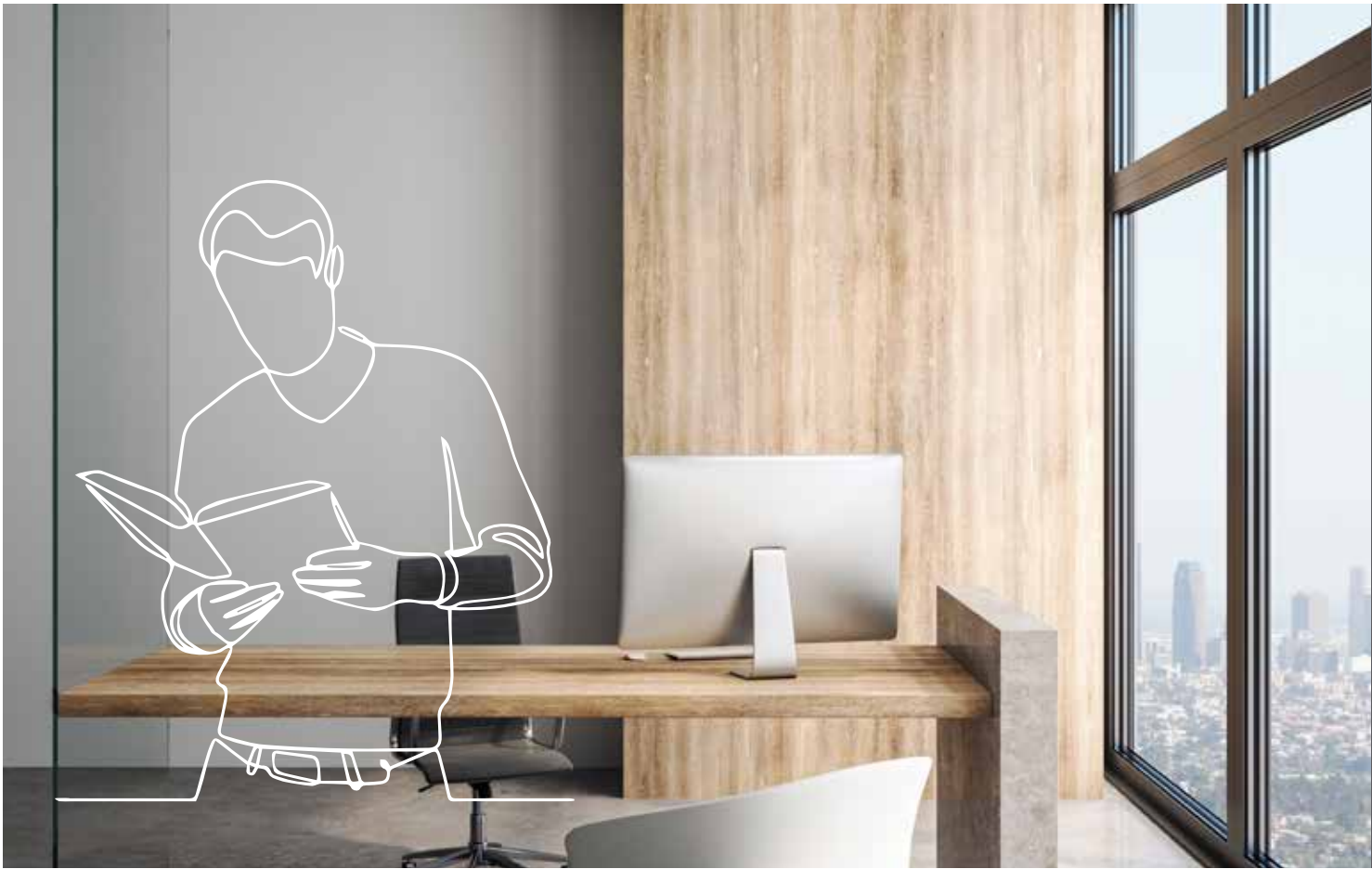


Prospects & Advice

2022年は動画コンテンツ配信サービスからの採用需要が増えることが予測される。5Gが定着することにより通信環境が改善され、リッチコンテンツへの需要が高まることから、ソーシャルメディア、動画配信やゲームなどの領域で成長が見込まれる。また、ソーシャルメディア上で提供されるコンテンツはユーザーをできるだけ長い間エンゲージさせるために、ほとんどがAIアルゴリズムによって選択されており、この技術に関わる業界は2025年までに1900億ドル規模にまで上ると言われている。

Hardware

ハードウェア



Salary Table / Forecast

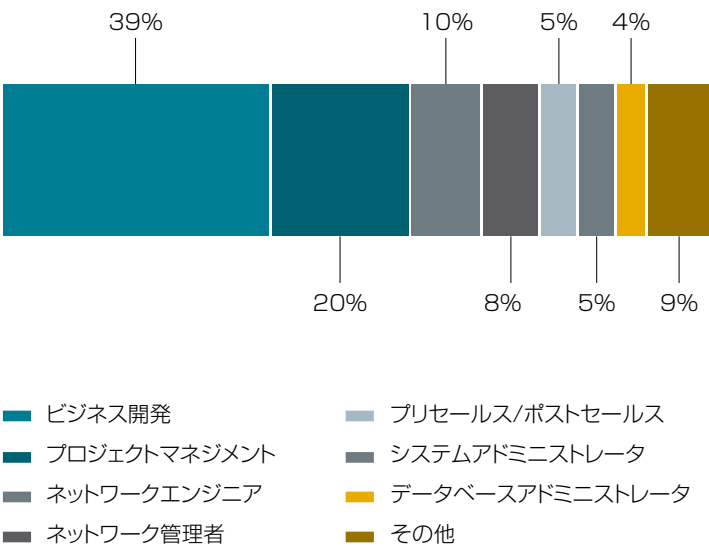
職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
ビジネス開発	800	1200	1600
データベースアドミニストレータ	700	900	1200
組み込みエンジニア	700	900	1200
ネットワーク管理者	600	800	1000
ネットワークエンジニア	700	900	1200
プリセールス/ポストセールス	700	900	1200
プロジェクトマネジメント	800	1200	1600
営業部長	1800	2400	3000
営業マネージャー	1000	1400	1800
システムアドミニストレータ	600	800	1000



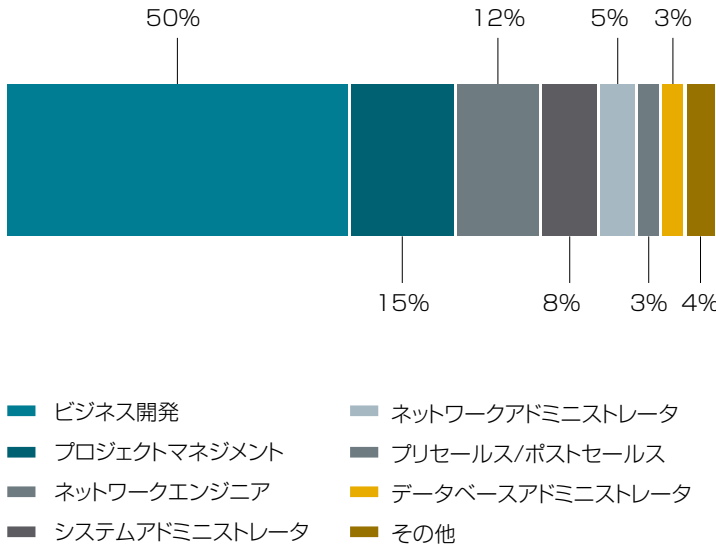
Industry Trends

2021年、ハードウェア領域は在宅勤務が広まったことによるクラウドサービス拡大の影響を大きく受けた。オンライン上でビジネスが行われることにより、モバイルや仮想化を含む通信、セキュリティやストレージなどエンタプライズ向けのアプライアンスを開発する企業において、営業やセールスエンジニアの採用が活発化。また、これまでウェアラブルを中心に拡大していたIoT市場も成長を続け、IoTベンチャー企業のみならず、IoT市場に参入する大手企業による採用も目立ち始めている。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

エンタプライズ向けアプライアンス企業の採用意欲は2022年も継続すると見込まれる。また、5G環境が定着することで通信や自動車、医療、家電など生活に密着する製品を開発するメーカーによるIoT製品へのシフトが本格化される。これに伴い、ITエンジニアの採用が活発化。さらに、重電系メーカーでもスマートファクトリー化に適用した製品開発のためITエンジニアを積極的に採用していくとみられ、採用競争は激化が予測される。

Inhouse

インハウス IT



Salary Table / Forecast

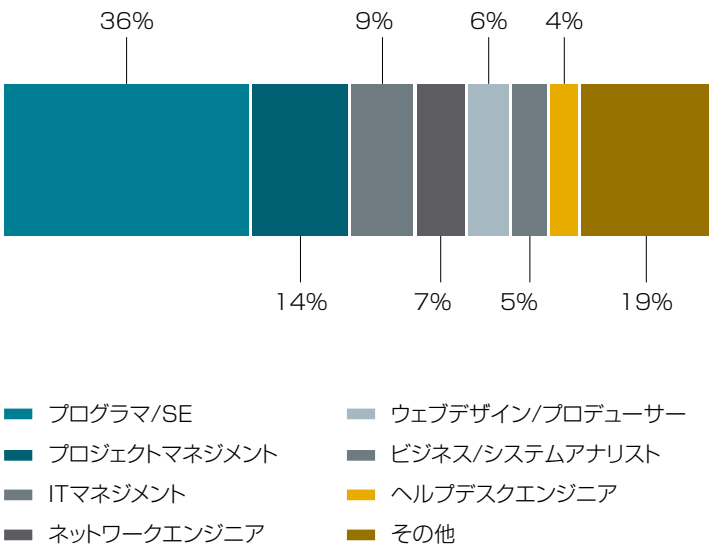
職種	給与(単位:万円)			職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高		低	中	高
アーキテクト	800	1200	1600	ITプランニング/DXプランニング	800	1200	1600
BI/データウェアハウス	800	1200	1500	ITセキュリティ&監査	800	1200	1600
ビジネス/システムアナリスト	800	1100	1400	ネットワークエンジニア	700	900	1200
CIO	2000	3000	4000	プログラマ/ソフトウェアエンジニア	700	1000	1200
クラウドエンジニア	800	1200	1600	プロジェクトマネジメント	800	1200	1600
DBA/データベースエンジニア	800	1100	1400	QAエンジニア	600	800	1000
ヘルプデスクエンジニア	500	700	900	システムアドミニストレータ	600	800	1000
ITマネジメント	900	1200	1600	ウェブデザイン/プロデューサー	600	800	1000



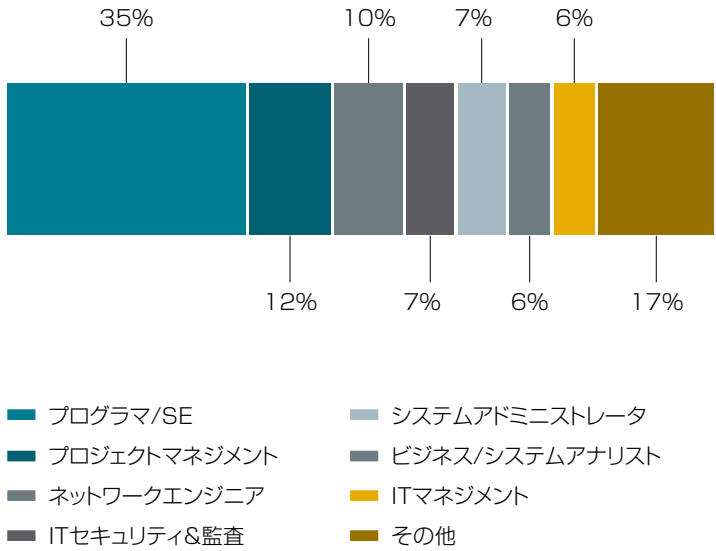
Industry Trends

採用が抑えられていた2020年から一転、2021年のインハウスIT領域における採用市場は活況を呈している。ニューノーマルが浸透したことで、既存ビジネスのデジタル化や新規事業の創出など、DX推進が本格化。それに伴い、自社でIT人材を抱える需要が増し採用が活発化している。これまでIT人材を抱えていなかった中堅企業はもちろん、大手企業も市場のニーズに対しよりスピーディーにIT化を進めるため、内製開発ができる環境を構築すべくエンジニアを求めている。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

2022年はインハウスIT人材の採用がさらに活発化すると予測される。自社システムの開発においては、これまでのようなスクラッチ型の外部委託から内製化を進める動きにシフトしている。世の中に存在する様々なSaaS型サービスを選定し組み合わせて自社のDXを推し進められるよう、それらサービスを理解し、効果的に組み合わせることができるIT人材の需要は各事業会社において加速すると思われる。

Software

ソフトウェア



Salary Table / Forecast

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
アカウントエグゼクティブ	800	1200	1500
アーキテクト	800	1200	1600
BI/データウェアハウス	800	1200	1500
ビジネス/システムアナリスト	800	1100	1400
カスタマーサクセス	800	1000	1200
DBA/データベースエンジニア	800	1100	1400
開発/ローカライズ	600	800	1000
組み込みエンジニア	700	900	1200
プリセールス/ポストセールス	800	1000	1200
プログラマ/ソフトウェアエンジニア	600	900	1200
プロジェクトマネジメント	800	1200	1600
QAエンジニア	600	800	1000

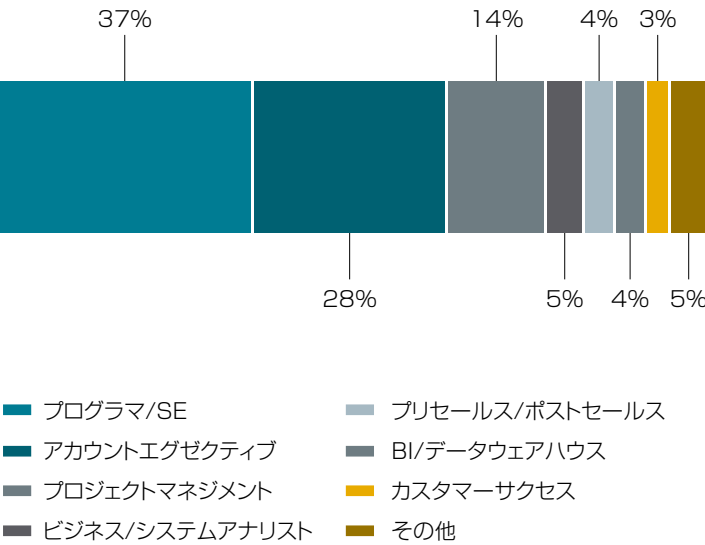
Software



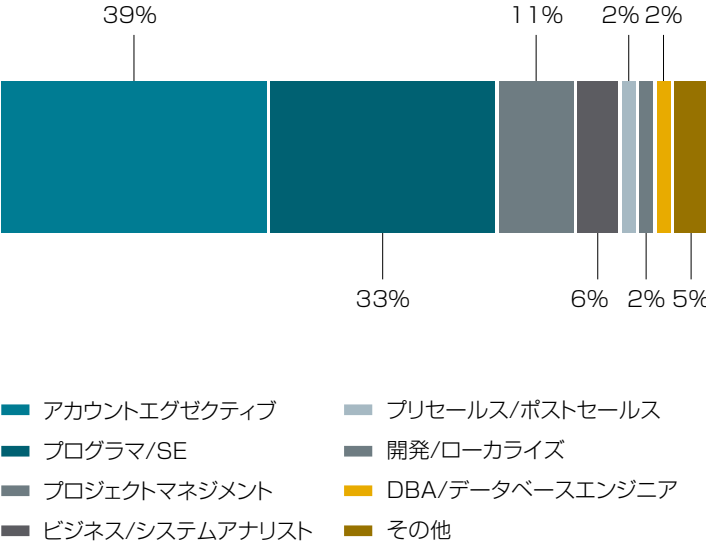
Industry Trends

新型コロナウイルスの感染拡大の影響で急速に増加した在宅勤務やオンライン上でのビジネスに伴い、ソフトウェア領域では様々なBtoB型SaaSビジネスが成長している。同時に、エンジニアやセールスの採用が活発化。オンライン上のビジネス環境が比較的未整備である日本市場を商機と捉えた外資系BtoB型SaaS企業やベンチャー企業など、特に中小企業で採用意欲が高まっている。

BRS登録候補者



BRS登録案件



Prospects & Advice

2022年もBtoB型SaaSビジネスを展開する外資系企業やベンチャー企業の高い採用意欲は継続すると見込まれる。また、これまでオンプレミス型でエンタプライズ企業向けにサービスを提供してきた企業のクラウド化に伴う採用の活発化も予想される。さらに、需要が高まり続けるコミュニケーションツールやセキュリティツールを展開する企業でも積極的な採用が行われると思われる。

System Integration

システムインテグレーション



Salary Table / Forecast

職種	給与(単位:万円)		
	低	中	高
アーキテクト	800	1200	1600
BI/データウェアハウス	800	1200	1500
ビジネス/システムアナリスト	800	1100	1400
クラウドエンジニア	800	1200	1600
DBA/データベースエンジニア	800	1100	1400
組み込みエンジニア	700	900	1200
ITコンサルタント	800	1200	1600
ITマネジメント	800	1200	1500
ネットワークエンジニア	700	900	1200
プリセールス/ポストセールス	800	1000	1200
プロジェクトマネジメント	800	1200	1600
QAエンジニア	600	800	1000

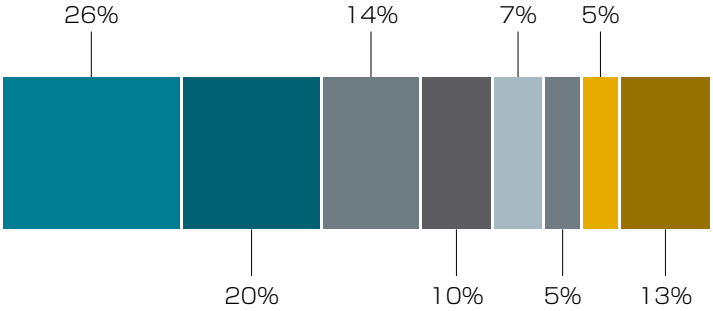
System Integration



Industry Trends

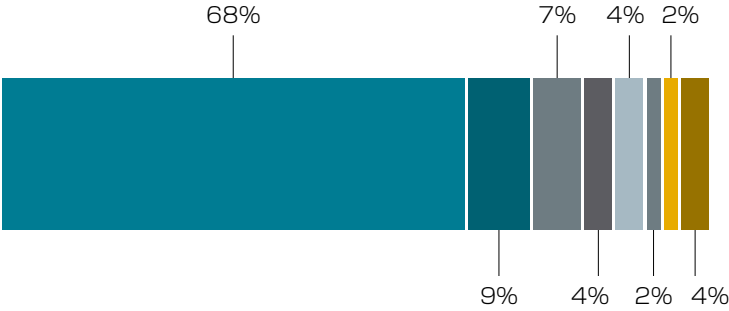
2021年、システムインテグレーション領域では、特に総合型コンサルティングファームにおけるシステムインテグレーションビジネスへの更なる拡大、並びにインド系財閥IT企業の採用積極化に伴い、幅広いエンジニアの採用が活発化した。日系のシステムインテグレーターでも、これまでの受託開発型人材の採用に加えてビジネスモデルの変革に伴うコンサルティング人材やプロダクト開発人材の需要が高まり、採用する人材の幅が広がっている。

BRS登録候補者



- ITコンサルタント
- 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
- 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
- クラウドエンジニア
- その他

BRS登録案件



- ITコンサルタント
- プロジェクトマネジメント
- ネットワークエンジニア
- ビジネス/システムアナリスト
- ITマネジメント
- クラウドエンジニア
- プリセールス/ポストセールス
- その他



Prospects & Advice

日本の労働人口減少の影響から、2022年以降はシステムインテグレーション領域において開発リソースの本格的なシフトが進むと思われる。これまで以上に海外のリソースを活用して開発を進めるモデルへと変化するに伴い、語学が堪能なプロジェクトマネージャーの需要が高まることが予測される。また、システムインテグレーター企業が自ら製品をリリースするケースも増加傾向にあることから、プロダクトマネージャーの採用も活発化が見込まれる。

BRSについて

2012年に設立。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提供しています。

ライセンス番号

有料職業紹介事業	労働者派遣事業
許可番号:13-ユ-304785	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



https://brs-p.jp/

© 2022 PERSOL Career Co., Ltd.

