

doda[!]

【総合】
2023年下半期転職市場予測と
採用活動のご提案

2023年下半期の転職市場は求人が増えて市場全体がさらに活性化していく見込み、採用手法・要件の見直しを

-2022年の振り返り_企業の事業成長を背景に、転職市場は過去最高水準で活況に

- ・ 求人情数は34カ月連続で増加、**IT・DXニーズの増加**や**コロナ禍からの事業回復**により、IT・コンサルティングが市場をけん引
- ・ 転職サイトの新規登録者数が増加、**今後のキャリアを早くから考えるZ世代の登録が増加**し、新社会人の登録者数が過去最多
- ・ 1年以内の転職を検討している社会人が、**転職先の検討に当たり重視している要素は「社会人全体」と「優秀層」で大きく分かれる**
- ・ ここまでの転職市場の変化を受け、個別性の高い情報を訴求できる**ダイレクトリクルーティングを活用する企業が増加**
- ・ 企業が今後1年間かけて取り組む課題は、「**採用手法の見直し・変更**」「**採用要件の見直し・変更**」

-2030年に向けた予測・示唆_将来、貴社で活躍する人材の意欲的な採用活動を

- ・ 2030年までに**644万人の人手不足**が予測され、実質賃金は109.7%となる見込み
- ・ IT化やDXの推進を背景に、世界では**高スキル職種のシェア率が増加**し、中スキルのシェアが減少、日本でも同様の傾向が見られる
- ・ 一方、日本の労働市場に占める転職者比率は年々増加しており、**転職者数は増加の見込み**
- ・ 今後の労働市場を担う20代社員がもつ“転職のイメージ”を見ると、「**転職は積極的にしていくほうがよいもの**」と捉えている
- ・ 企業は採用未充足となることが想定され、**新卒採用・中途採用をそれぞれ代替手段**として採用活動を進める

-dodaからのご提案_2023年下半期はこれらの転職市場の変化を踏まえた、採用手法の検討と採用要件の検討が必要

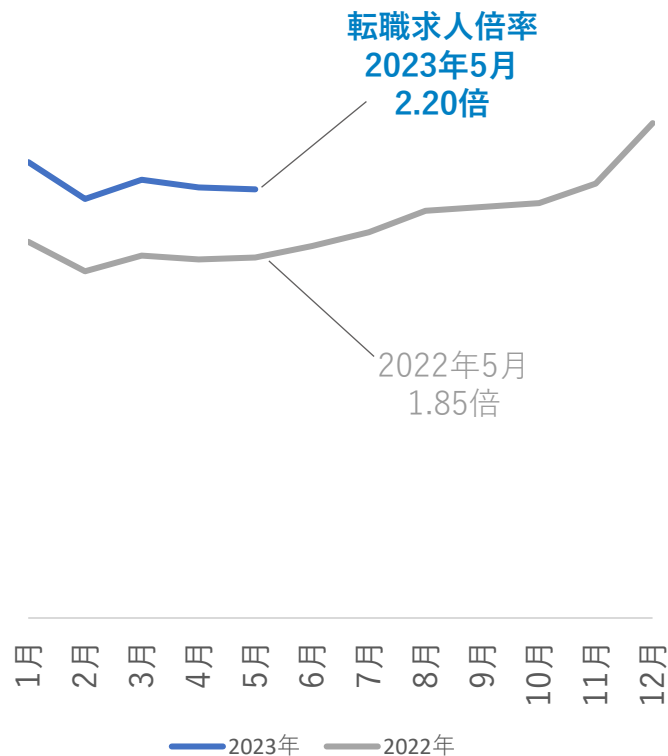
- ・ 2023年下半期は上半期に引き続き事業成長や、COVID-19からの回復を受け、**全分野で採用ニーズが活発化**。未経験採用・経験者採用ともに伸長する見通し。→今まで求人広告を掲載していた企業は**サイズアップなどの露出増加**。採用を本格的に進められていない企業は**早めの掲載**が求められる
- ・ 20代社員の仕事選びの重視点である、「**知識・スキル**」や「**はたらく環境**」等、入社後の「**成長**」に関する訴求が効果的
- ・ **転職時の情報取得元として利用される**求人広告、**個別性高い訴求が可能な**doda Recruiters・dodaキャンパスによる採用活動がおすすめ

-2022年の振り返り 企業の事業成長を背景に、転職市場は過去最高水準で活況に

-2022年の振り返り 転職求人倍率

求人数は34カ月連続で増加、IT・DXニーズの増加やコロナ禍からの事業回復により、IT・コンサルティングが市場をけん引

・ doda転職求人倍率



・ 業種別 doda転職求人倍率・求人増加率

業種	転職求人倍率	求人増加率_前年比
全体	2.20	134.5%
IT・通信	6.09	130.7%
メディア	3.62	111.1%
金融	1.94	148.4%
メディカル	1.12	118.7%
メーカー	2.57	134.1%
商社	1.45	143.7%
小売・流通	0.48	148.0%
レジャー・外食	0.62	170.2%
エネルギー	1.95	153.7%
建設・不動産	4.03	139.7%
コンサルティング	7.04	157.3%
人材サービス	7.08	137.4%
その他	0.27	125.9%

・ 職種別 doda転職求人倍率・求人増加率

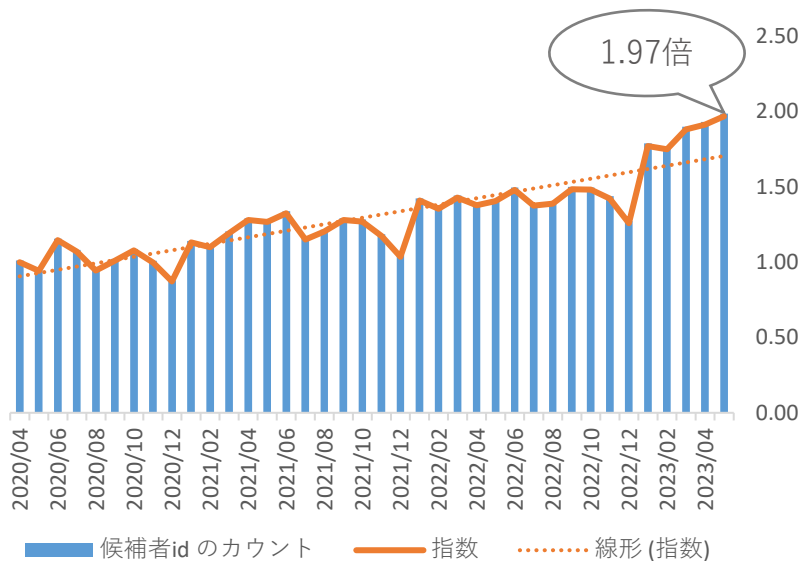
職種	転職求人倍率	求人増加率_前年比
全体	2.20	134.5%
営業	2.46	140.4%
企画・管理	3.33	136.7%
エンジニア (IT・通信)	9.83	130.2%
エンジニア (機械・電気)	4.23	127.4%
専門職 (メディカル)	0.81	118.5%
専門職 (化学・食品)	1.22	135.2%
専門職 (建設・不動産)	4.49	132.2%
専門職 (コンサル・金融)	6.78	147.3%
クリエイター	1.51	121.5%
販売・サービス	0.55	158.1%
事務・アシスタント	0.35	163.2%
その他	0.03	87.4%

出典) doda転職求人倍率レポート : https://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu/

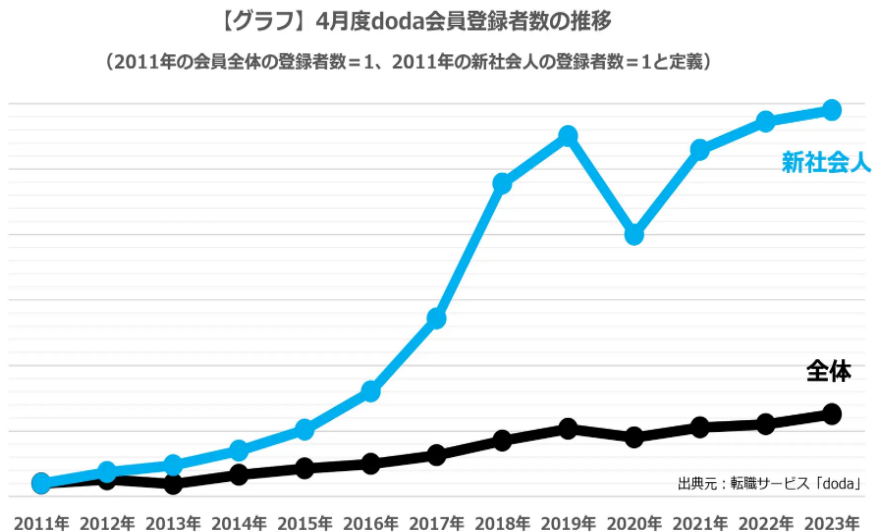
-2022年の振り返り 転職活動・新規会員登録

転職サイトの新規登録者数が増加、今後のキャリアを早くから考えるZ世代の登録が増加し、新社会人の登録者数が過去最多

・ doda新規会員登録数 *20年4月を1.00としたときの指数



・ 2023年4月、新社会人のdoda登録者数 *2011年を1.00としたときの指数



dodaにおける新規会員登録者数は、2020年4月比で1.97まで増加

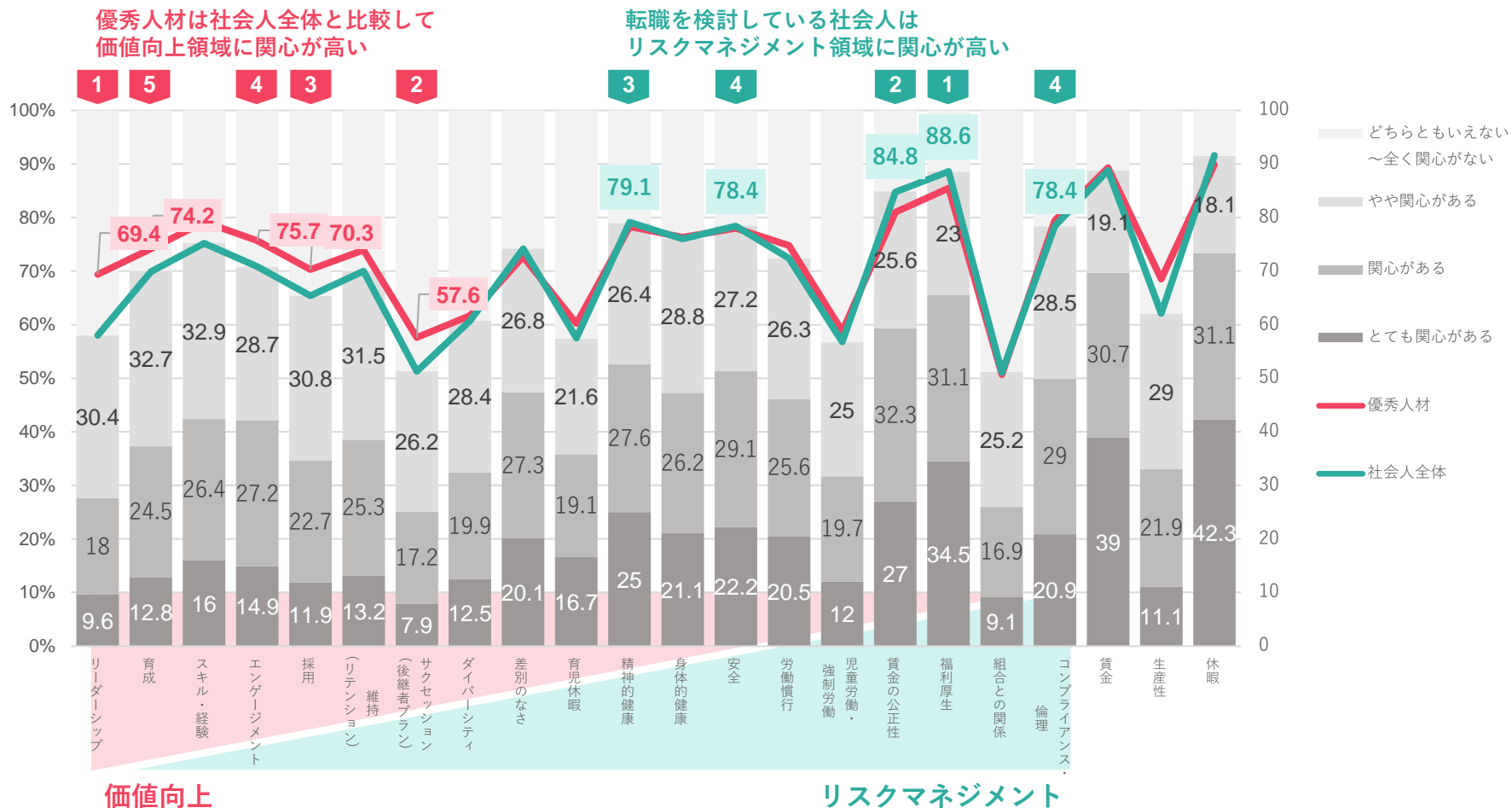
新社会人のdoda新規会員登録者数は、2011年比で約30倍本調査を開始した2011年以降、過去最多

出典) 2023年3月 転職サイト「doda」新規会員登録推移

出典) 新社会人が入社直後に転職サービス「doda」に登録した件数は、10年前と比較して約26倍に増加！「新卒入社直後のdoda登録動向」を発表。入社直後から将来を見据えた情報収集が当たり前の時代へ
https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2021/20210524_02/

-2022年の振り返り 人的資本情報開示と転職時の重視項目

1年以内の転職を検討している社会人が、転職先の検討に当たり重視している要素は「社会人全体」と「優秀層」で大きく分かれる

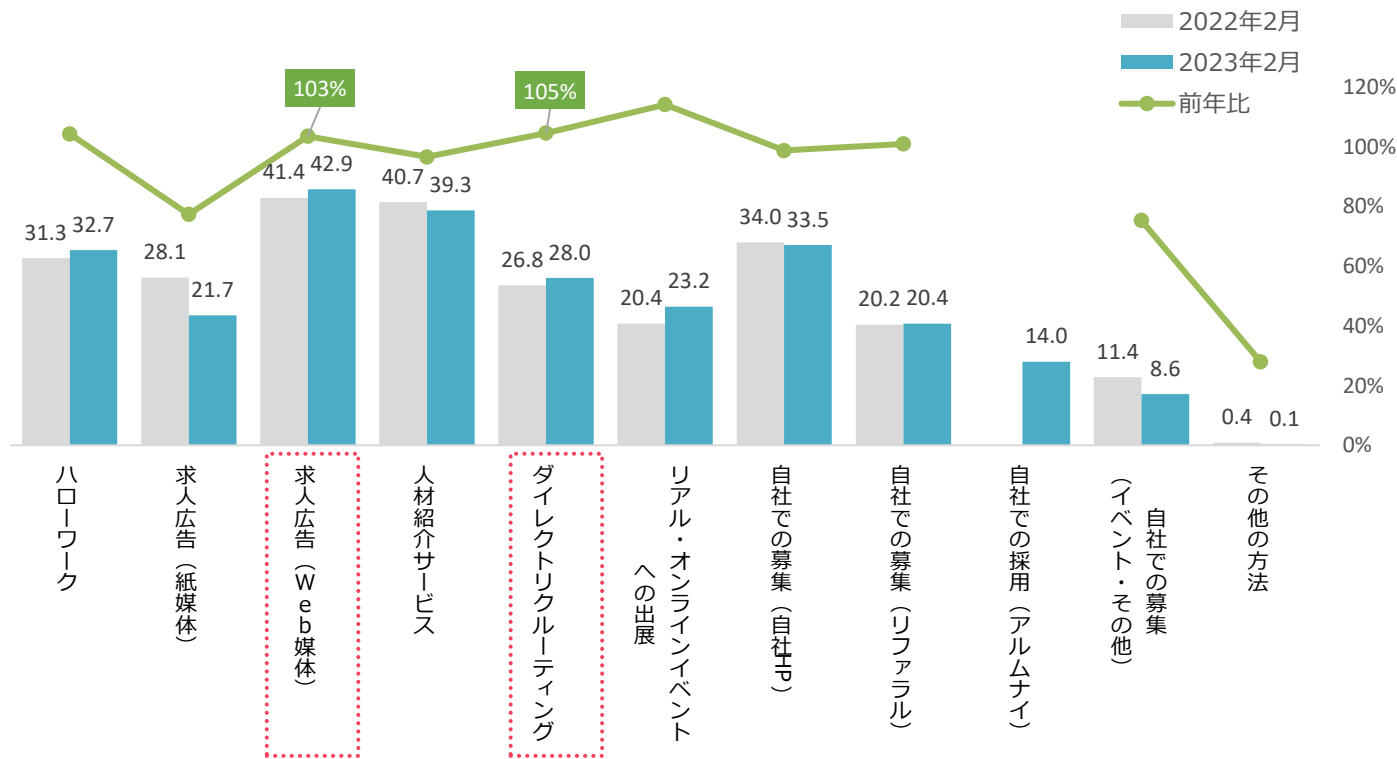


出典) 2022年10月 パーソル総合研究所「人的資本情報開示に関する調査【第2回】～求職者が関心を寄せる人的資本情報とは～調査報告書」 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/human-capital2.pdf>
 ※優秀人材とは、自身に対し、「(会社での)評価が高く」、「昇格スピードは速い」と回答した人

-2022年の振り返り 利用手法の変化

ここまでの転職市場の変化を受け、個別性の高い情報を訴求できる**ダイレクトリクルーティング**を活用する企業が増加

・企業の採用手法の利用状況



有効応募獲得のためにダイレクトリクルーティングが活用されています。



出典) 2023年2月 法人調査結果

・調査対象: Web調査 ・サンプル数: 2,000

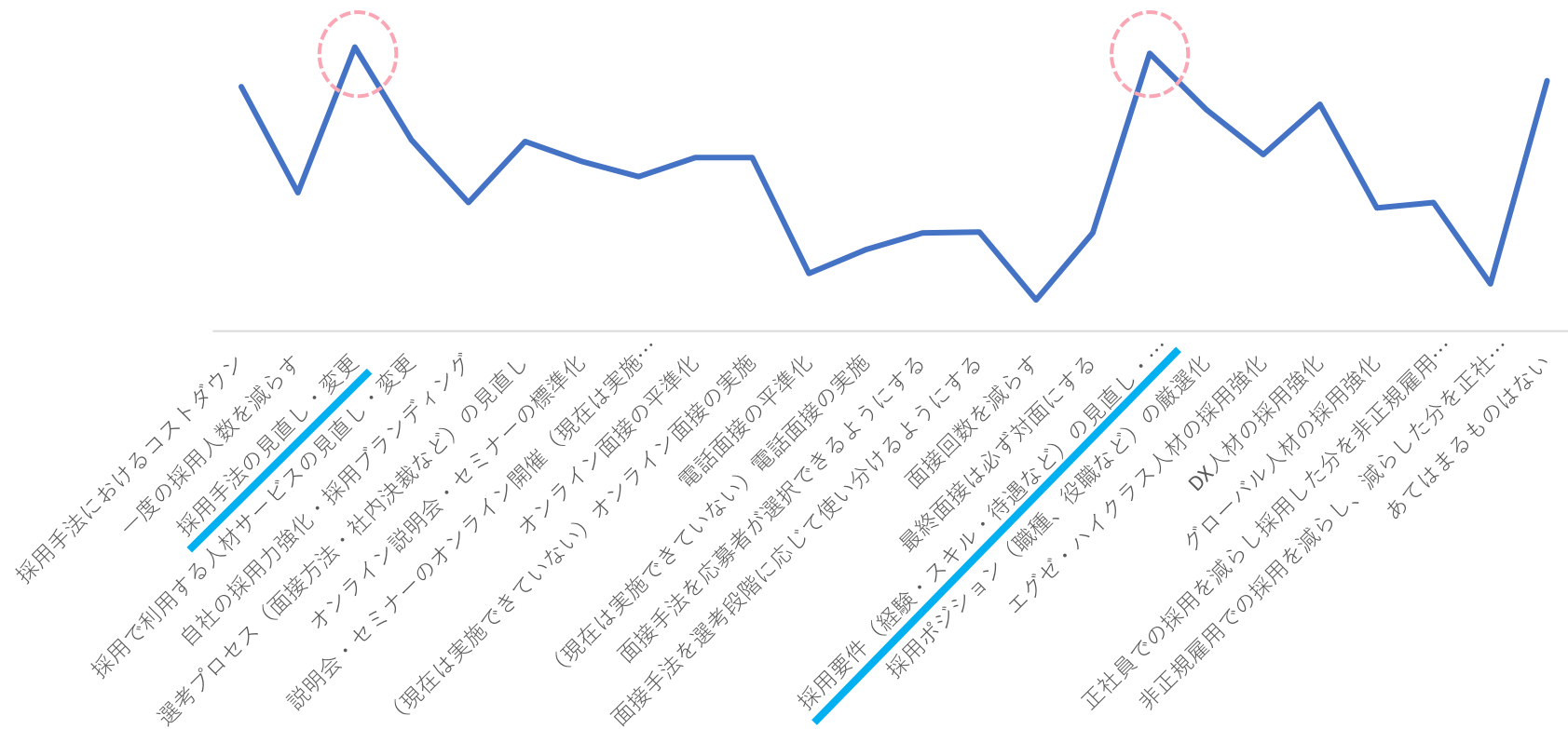
・調査対象: 全国、20-69歳男女、「会社役員、正社員、公務員・教職員・非常勤団体職員・専門職のいずれか」で正社員の中途採用サービスの「導入・利用するサービスの委託先を決めている/消えてはいないが、情報収取を検討している」人

・条件: 従業員数100名以上×中途採用10名以上

-2022年の振り返り 今後1年間で取り組む課題

企業が今後1年間かけて取り組む課題は、「採用手法の見直し・変更」「採用要件の見直し・変更」

・23年度の見通しとして企業が今後1年間で企業が取り組む課題



出典) 2023年2月 法人調査結果

・調査対象: Web調査 ・サンプル数: 2,000

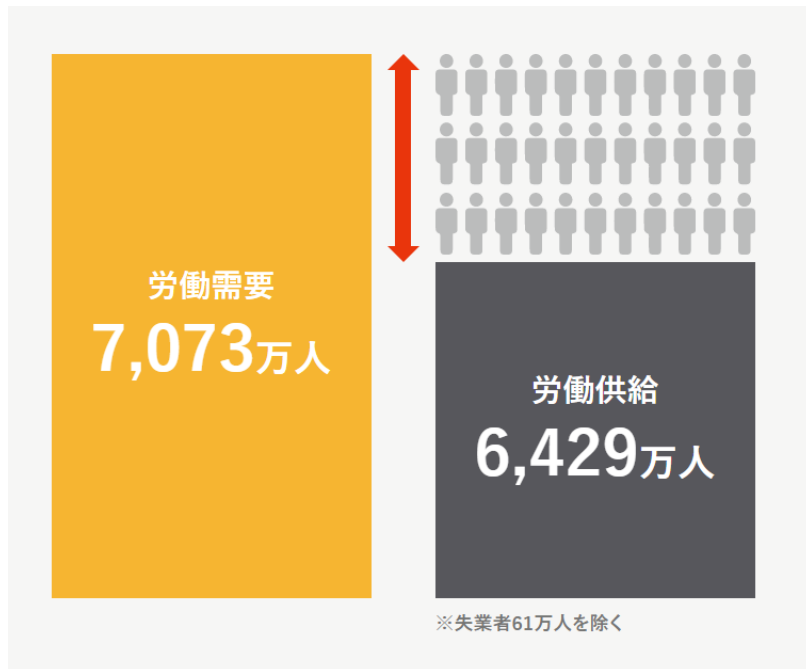
・調査対象: 全国、20-69歳男女、「会社役員、正社員、公務員・教職員・非営利団体職員・専門職のいずれか」で正社員の中途採用サービスの「導入・利用するサービスの委託先を決めている/消えてはいないが、情報収集を検討している」人

-2030年に向けた予測・示唆 将来、貴社で活躍する人材の意欲的な採用活動を

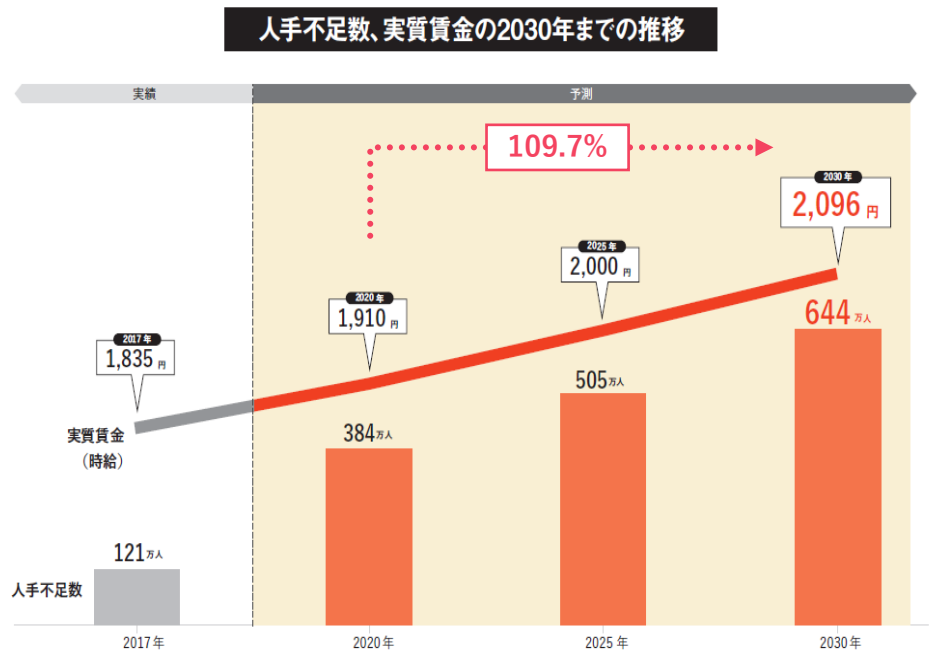
-2030年に向けた予測・示唆 労働市場の未来推計2030

2030年までに**644万人の人手不足**が予測され、**実質賃金は109.7%**となる見込み

・ 2030年にどのくらいの人手不足となるか？



・ 2030年までの人手不足と実質賃金の推移

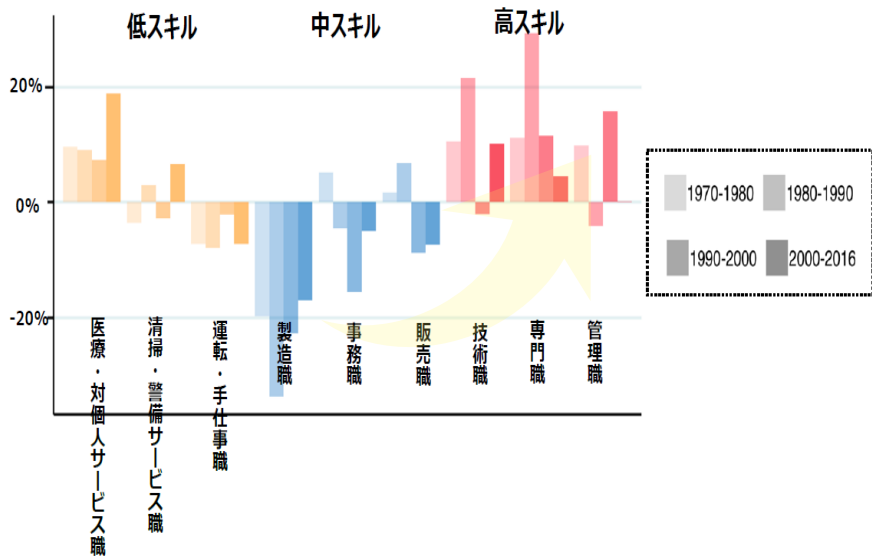


-2030年に向けた予測・示唆 職業別就業者シェアの変化

IT化やDXの推進を背景に、世界では**高スキル職種**のシェア率が増加し、中スキルのシェアが減少、日本でも同様の傾向が見られる

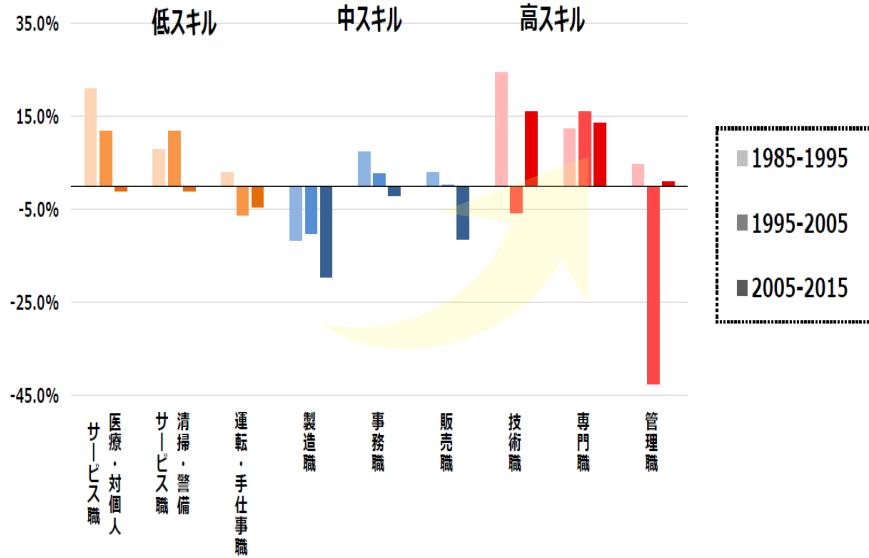
<アメリカ>

米国における職業別就業者シェアの変化 (16-64歳)



<日本>

職業別就業者シェアの変化

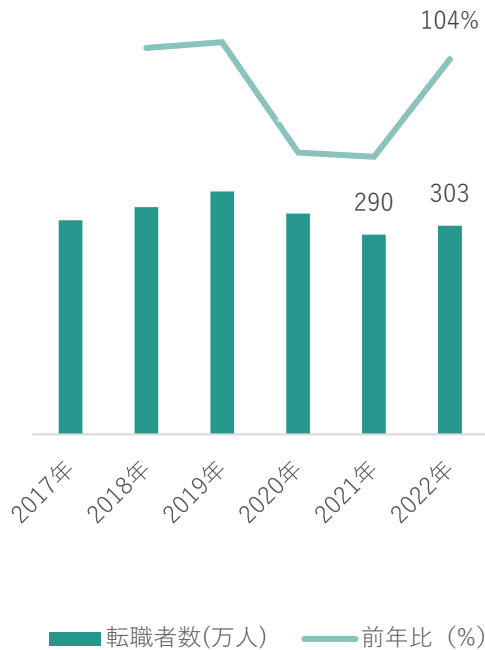


出典) 2019年3月 経済産業省「労働市場の構造変化と課題(資料3)」 各職業に係る総労働時間(就業者数に労働時間を乗じたもの)のシェア伸び率
https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050_keizai/pdf/004_03_00.pdf

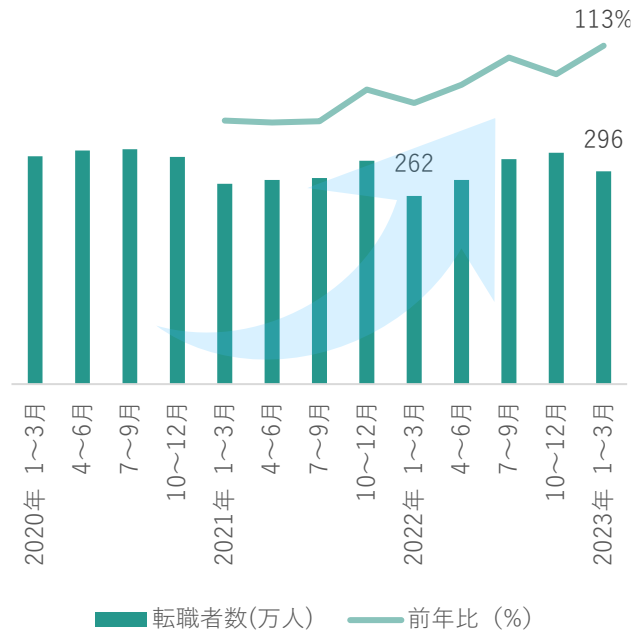
-2030年に向けた予測・示唆 転職者数

一方、日本の労働市場に占める転職者比率は年々増加しており、**転職者数は増加の見込み**

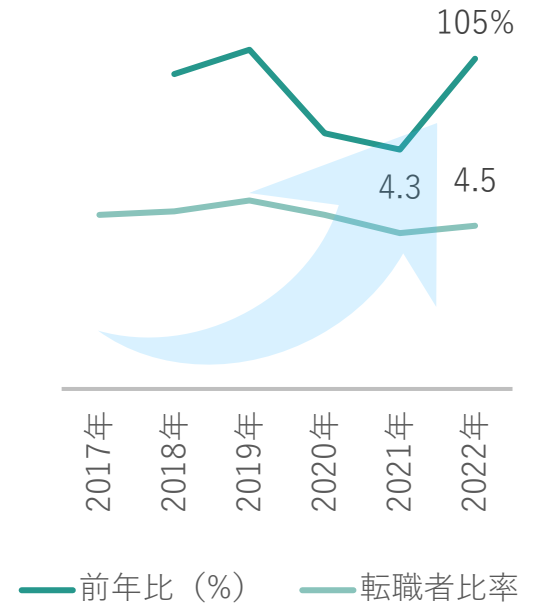
・ 転職者数増加推移*1 (経年)



・ 転職者数増加推移 (3ヶ月毎)



・ 転職者比率の推移*2



出典) 総務省統計局「労働力調査」よりdodaにて作成 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/index.html>

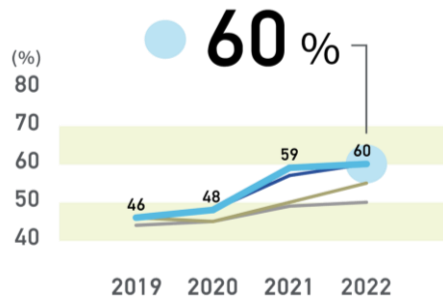
*1 「転職者」とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者

*2 「転職者比率 (%)」 = 転職者数 ÷ 就業者数 × 100

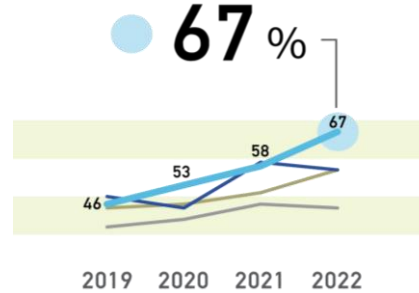
-2030年に向けた予測・示唆 20代社員の転職イメージ

今後の労働市場を担う20代社員がもつ“転職のイメージ”を見ると、「**転職は積極的にしていくほうがよいもの**」と捉えている

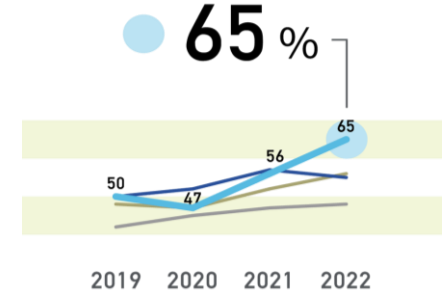
短期的に見て、収入が上がる



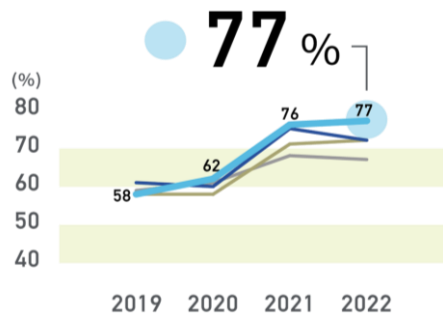
転職を機に昇進・昇格がしやすい



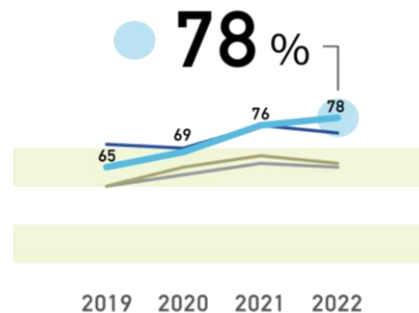
転職先では将来、昇進・昇格がしやすい



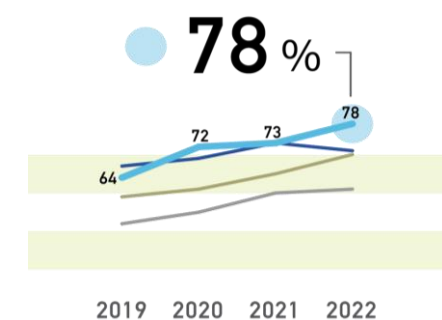
新しい人脈が広がる



人材としての市場価値が高まる



積極的にしていくほうがよいことだ

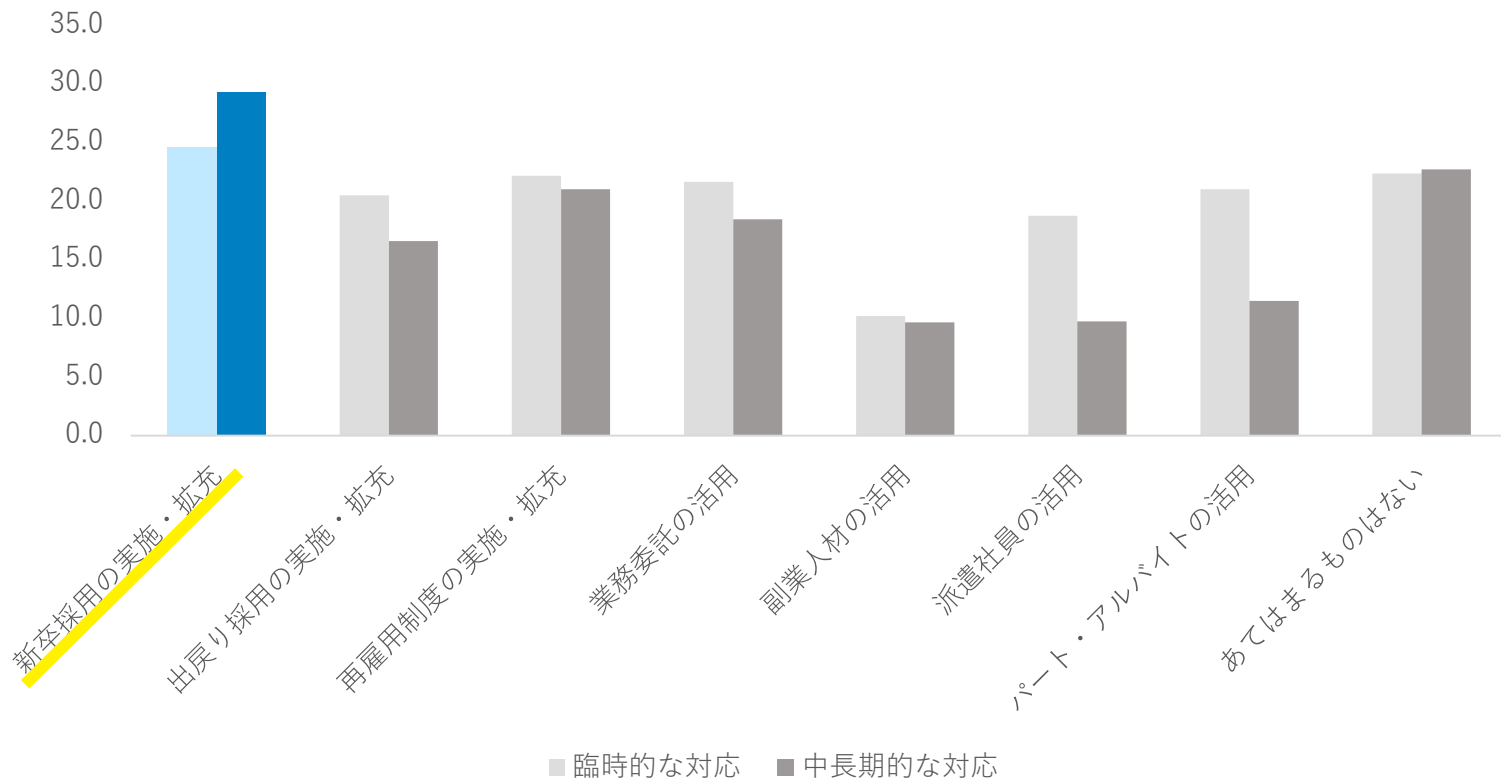


— 20歳-24歳 — 25歳-29歳 — 30代 — 40代

-2030年に向けた予測・示唆 採用未充足時の代替手段

企業は採用未充足となることが想定され、**新卒採用・中途採用をそれぞれ代替手段**として採用活動を進める

・中途採用の必要枠が満たない場合の代替手段



出典：2022年7月 法人調査結果

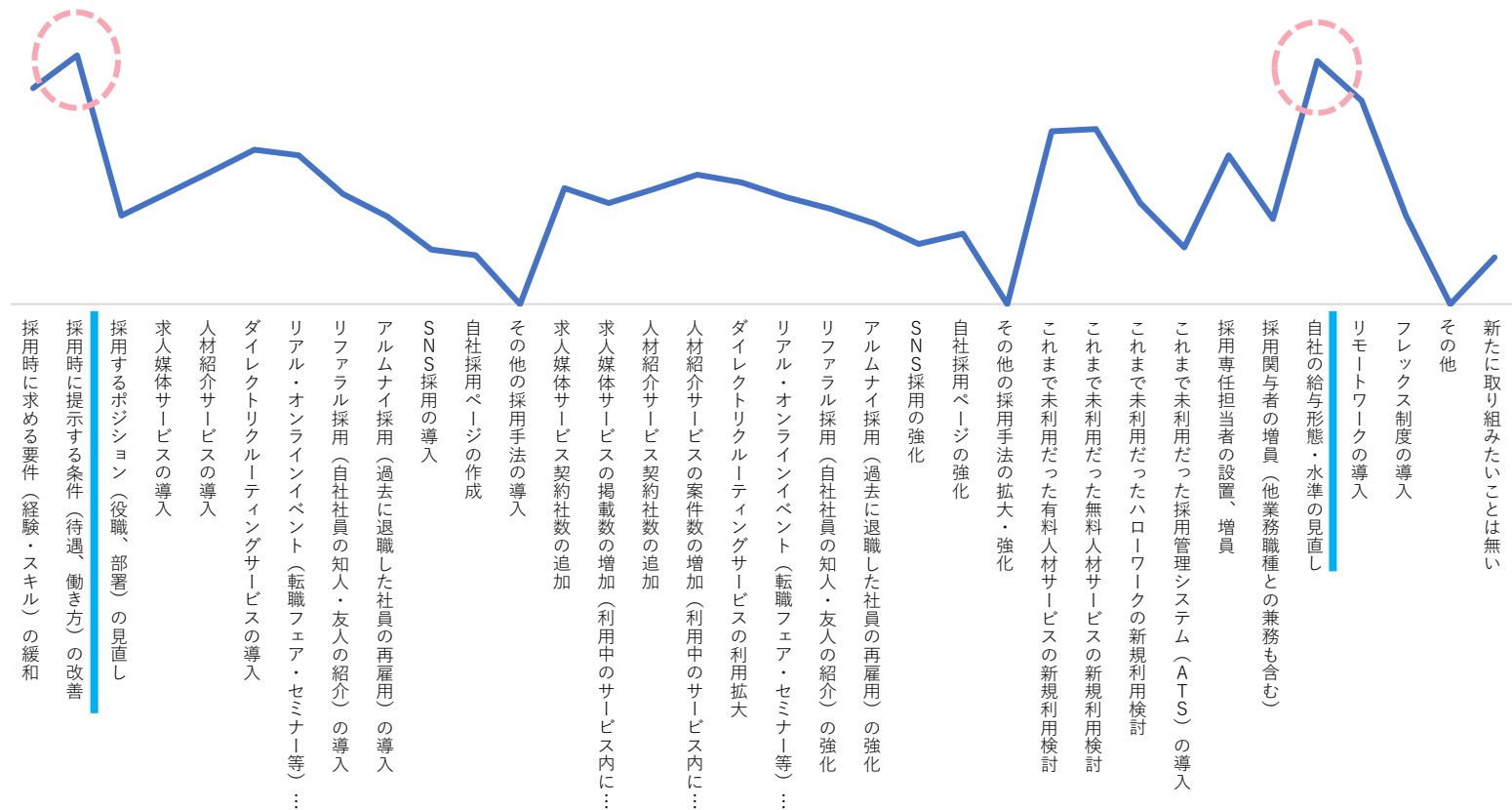
・調査対象：Web調査 ・サンプル数：2,000

・調査対象：全国、20-69歳男女、「会社役員、正社員、公務員、教職員、非営利団体職員、専門職のいずれか」で正社員の中途採用サービスの「導入・利用するサービスの委託先を決めている/消えてはいないが、情報収集を検討している」人

Appendix : 2030年に向けた予測・示唆 今後新たにしたい取り組み

各社、採用難易度が上がっていることに対して、**採用時の提示条件（待遇、働き方）の改善、自社の給与形態・水準の見直し**を行いながら、採用活動を進める動きがある

・採用担当者が採用難易度が上がっていることに対し、今後新たにしたい取り組み



出典：2023年2月 法人調査結果

・調査対象：Web調査 ・サンプル数：2,000

・調査対象：全国、20-69歳男女、「会社役員、正社員、公務員・教職員・非営利団体職員・専門職のいずれか」で正社員の中途採用サービスの「導入・利用するサービスの委託先を決めている/消えてはいるが、情報取収を検討している」人

-dodaからのご提案

2023年下半期はこれらの転職市場の変化を踏まえた、採用手法の検討と採用要件の検討が必要

-dodaからのご提案 2023年下半年市場予測

2023年下半年は上半期に引き続き事業成長や、COVID-19からの回復を受け、**全分野で採用ニーズが活発化**。未経験採用・経験者採用ともに伸長する見通し

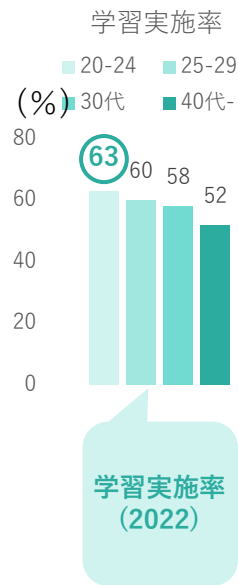
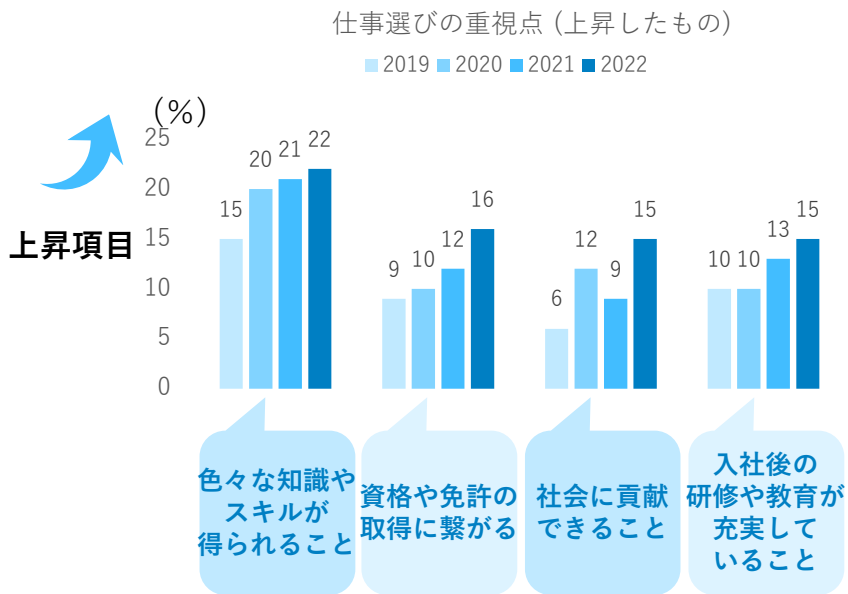
→今まで求人広告を掲載していた企業は**サイズアップなどの露出増加**。
採用を本格的に進められていない企業は**早めの掲載**が求められる

・転職市場予測2023下半年【doda編集長とキャリアアドバイザーが動向を解説】

<p>社会動向</p>	<p>【COVID-19からの回復を受けて経済が上向きにシフト】</p> <ul style="list-style-type: none"> -COVID-19の影響が大きかった外食・旅行などサービス業含め業績が回復傾向 -業績回復により、全業種にて採用活動を再開する企業が増加
<p>企業動向</p>	<p>【未経験採用・経験者採用求人伸長】</p> <ul style="list-style-type: none"> -未経験採用：新卒採用の市場競争が激化。第二新卒募集のために未経験採用をする企業が増加 -経験者採用：事業拡大を受け専門性の高い人材を確保すべく、ベテランを募集する企業が増加
<p>業界別課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> -IT・通信業界：引き続きDXニーズの拡大。ITエンジニアの確保に向け採用強化 -建築・土木業界：2024年3月の働き方改革猶予終了を見据えた採用強化 -製造業界：世代交代を見据えた技術承継目的の採用強化 -化学・素材業界：EV向け製品の生産体制強化に伴う採用強化 -食品業界：新卒採用から中途採用への人材戦略見直しに伴う採用強化
<p>求職者動向</p>	<p>【転職に対する価値観の変化】</p> <p>-20代を中心に「転職は積極的にしていくほうがよいもの」という価値観が醸成されてきており、長期的なキャリア形成や新卒採用未充足といった観点から、若手を募集する企業にとって追い風</p>

20代社員の仕事選びの重視点である、「知識・スキル」や「はたらく環境」等、入社後の「成長」に関する訴求が効果的

<成長ファクト>



<環境ファクト> *環境とは自由度のことを指している

● 在宅希望している

20代前半… **45%**

20代後半…43%
30代…41%
40代…31%

● 好きな時間に働きたい

20代前半… **52%**

20代後半…43%
30代…41%
40代…31%

● 好きな場所で働きたい

20代前半… **44%**

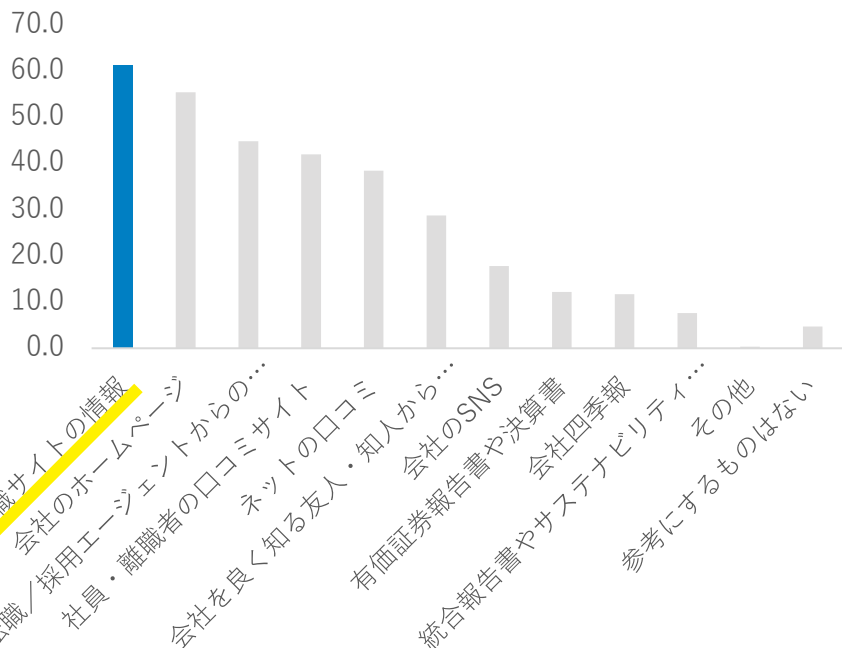
20代後半…43%
30代…41%
40代…31%

-dodaからのご提案 手法の見直し

転職時の情報取得元として利用される求人広告、個別性高い訴求が可能なdoda Recruiters・dodaキャンパスによる採用活動がおすすめ

・ 転職先の検討に使用する媒体・ツール

doda 求人情報



・ 中途採用

doda Recruiters

有効ターゲットの
行動ステップ



・ 新卒採用

doda キャンパス

doda Recruitersなら有効ターゲットへの求人認知率77%以上
他手法の求人件数が多すぎて、「ターゲットに届いていない」お悩みを解決します。



< 転職者のレジュメ >

〇〇のスキルを磨きたいと思
い・・・
~~~~~  
~~~~~

レジュメから
抜き出し

< スカウト文面 >

弊社なら〇〇と
いうスキルが磨
けます。
~~~~~  
~~~~~

出典) 2022年10月 パーソル総合研究所「人的資本情報開示に関する調査

【第2回】～求職者に関心を寄せる人的資本情報とは～調査報告書」 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/human-capital2.pdf>

<資料に関して>

・本資料に掲載する情報・出典元には十分に注意を払っていますが、その内容について保証するものではありません。

パーソルキャリア株式会社は本資料の利用によって生じたいかなる損害にも責任を負いかねます。

・dodaに掲載した求人広告、ダイレクトメール・スカウトメールの内容、および採用活動結果等を含むお客様の本サービスの利用実績等の全部または一部について、

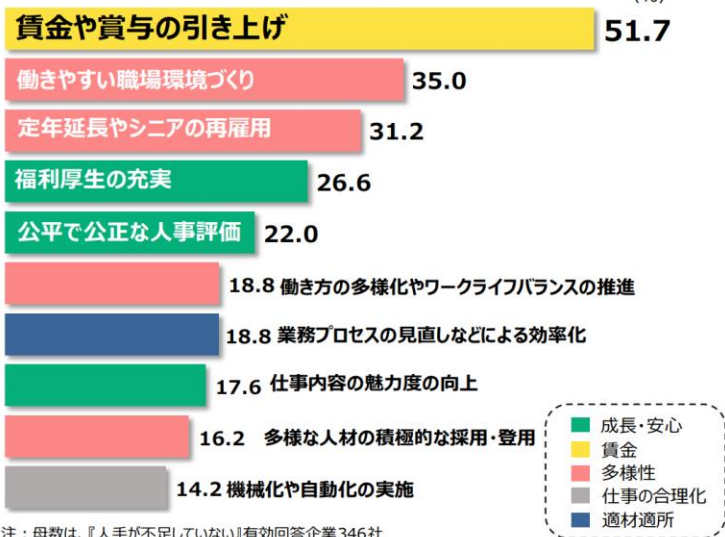
当社が提供する各種サービスの提案資料やその他の営業活動に利用する場合があります。なお、企業・団体・ブランド名等は削除して利用します。

Appendix : 2023年下半期市場トレンド

賃上げや働き方の変化に対し、求職者の目線はさらに敏感に。
求人にて適切なアピールをすることで求職者からの注目を集められる期待

賃上げは人出不足の解消に有効

人手が不足していない要因（複数回答） (%)



給与制度の見直しが採用の後押しに

働き方の変化に注目が集まる

順位	2020年6月	2023年6月
1位	50代	在宅勤務
2位	英語	フルリモート
3位	中国語	未経験
4位	未経験歓迎	リモート
5位	未経験	50代
6位	学校法人	英語
7位	在宅勤務	在宅
8位	社会保険労務士	年収500万
9位	学歴不問	中国語
10位	外国人	社会保険労務士

～コロナ禍～

リモートワークへの注目は高い

出典) 2023年7月 パーソルキャリア「転職市場予測2023下半期【doda編集長とキャリアアドバイザーが動向を解説】」
帝国データバンク (<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p230506.html>)
doda検索フリーワードランキング (2020年6月版、2023年6月版)