



Spring Professional

管理部門アナライズ

Spring
Professional Leadership Series

Quarter 2 • 2017

Previously part of **Adecco**



管理部門の 求人動向・ニーズ

経理、人事、法務、総務といった管理部門は、企業にとっては限られた予算のなかで人員調整をしなければならないため、もともと増員の機会が少ない職種です。

しかし、ここ数年は景気が上向いていることもあり、増員を検討する企業も伸びています。

また、IPOの動きがいったん収束したかに見えましたが、IPO関連の求人は再び増加傾向にあります。経理経験のある人、特にIPO関連の職種の採用が増えています。業種で言うと、以前から人気の高いメーカーや商社のほか、IT業界やゲーム業界といった成長産業での採用ニーズが活発になっています。全体的に見ると、転職希望者にとってはとてもよい状況であると言えるでしょう。

管理部門の トピックス



ポテンシャル採用の増加で、未経験者にもチャンス拡大

これまでの管理部門は経験者のリプレイスでの募集が多く、即戦力としての活躍を期待される求人がほとんどでした。しかし最近では、未経験者歓迎のポテンシャル採用も増えています。例えば前職が営業だとしても、コミュニケーション能力の高さを評価されて人事に採用されることがあります。



転職の動機が“スキルアップ”なのは管理部門ならではの

管理部門は専門性の高い職種であり、転職の動機として“スキルアップ”を挙げる人が非常に多いです。例えば、「中小企業で決算までやっていたけど、今度は上場企業で開示業務をやりたい」「これまでは単体での決算しかやってこなかったけど、大企業に転職してグループ企業の連結決算にチャレンジしてみたい」「採用や労務を経験してきたけど、次は人事制度に関する経験をしたい」といったようなことです。スキルアップでの転職を希望する場合、それまで培ってきた経験が強く問われるのは言うまでもありません。



職種を問わず、英語力の重要性は高まる一方

管理部門とひと口に言っても様々な職種があり、職種によって求められるスキルや資格は異なりますが、すべてに共通して言えるのは「英語力」の重要性がますます高まりつつあるということ。資格で言うとTOEICのスコアが高いに越したことはありません。特に法務でスキルアップしたい人が上場企業への転職を狙うのであれば、TOEICでそれなりのスコアがないと、かなり難しくなっています。

コンサルタント相馬に聞く、 管理部門の攻略法

1

採用担当者は、あなたの“転職理由”を重視している

2

職種を問わず“コミュニケーション能力”と“自発性”が重要

3

職務経歴書の作成や面接の対策にエージェントを活用しよう



コンサルタント 相馬みゆき

青森県出身。大学卒業後、英会話スクールで営業職に就く。人と関わることが好きだったこともあり人材サービス業界に興味を持ち、アデコに入社。第二新卒の就職支援や管理職クラスの転職支援を経験後、管理部門の担当となる。皆さまご自身も気付かれていない強みや魅力を客観的な視点でお伝えしています。

コンサルタント相馬に聞く、 管理部門の攻略法



転職希望者が求人情報を見る際、どのようなところをチェックしたらよいのでしょうか。

転職理由が何かによります。給与、会社の規模、事業内容など、気になる項目はいろいろあると思いますが、転職の動機がスキルアップなのであれば、どういうスキルが身に付けられるかを優先してチェックする必要があります。ただ、それを転職活動の際に前面に出すのは禁物です。「うちでスキルアップしたら、また別の企業に行ってしまうでしょ?」と見られかねないので。後付けであっても「なぜその企業か?」という動機付けは必要です。



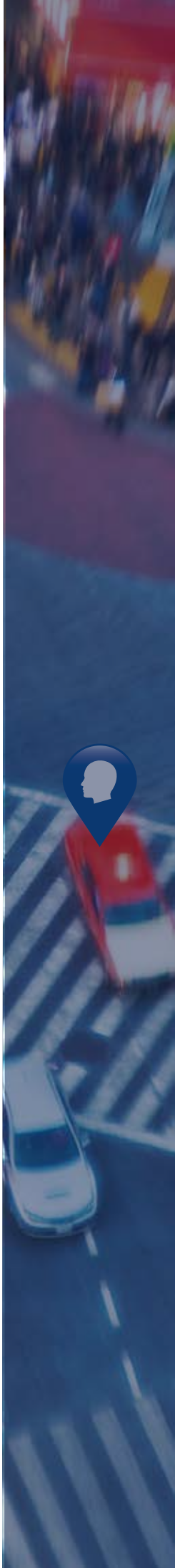
もし自分が採用担当だとしたら、応募者のこういったところを重視しますか。

やはり「転職理由が何か?」ですね。そこにその人の志向性が如実に表れますし、どんなに経験豊富でコミュニケーション能力が高くても「その転職理由なら、うちに合わないな」といったこともわかってしまいます。



管理部門に向いているのはこういったタイプの人なのでしょうか。

ありきたりになってしまいますが、どの職種にも言えるのは、コミュニケーション能力と自発性です。例えば、経理は正確さやスピードが求められますが、いずれもできて当たり前のこと。それにプラスして現場との折衝や連携も大事になってきますので、社内外とうまくコミュニケーションを取れる人や積極的に動ける人が求められます。



コンサルタント相馬に聞く、 管理部門の攻略法



管理部門は営業職などと違い、明確な評価がされづらい職種かと思います。初めての転職の際はどのような自己アピールをすればよいのでしょうか。

たしかに管理部門は営業などと違って直接的に収益を上げる部門ではないため、通信簿のようなものや達成率を示す数値などはありません。それに代わる実績を表すのが、業務改善の経験です。例えば、日々の業務のなかで自分はこういった課題を見つけて、今まで何日かかけてやっていたことを短縮した、といったようなことです。そういったルーチンワークではないところでの経験や成果を数値などの客観的な指標に落とし込んだ職務経歴書で、客観的かつ具体的にアピールしましょう。



他に職務経歴書を書く際のコツはありますか。

私は日頃からたくさんの転職希望者の職務経歴書を見ていますが、上手な人とそうでない人の差がとても大きいのが実情です。上手な人は、具体的な事例や数値を挙げながら、相手の目を引くような書き方をしています。例えば、「新卒採用で応募者の母集団の形成に苦労していたが、採用方法をこう変えることで、母集団を何%増やした」「離職率が高かったが、こういう工夫をしたことで、離職率を何%下げた」といったように、具体例を挙げながら前職での実績をアピールしている。

これなら採用担当者にも伝わりやすいですね。一方、上手ではない人は、単に担当職務を羅列しているだけ。例えば人事部で採用をやっていた人が、「自分は中途採用から、新卒採用、書類選考、面接、内定出しまでやっていました」と。それでは相手の目を引きません。



自分が経験してきた過去の業務の成果を、相手に伝えるようにわかりやすく書くのが大切なんですね。

職務経歴書の書き方は、あらゆる書類作成能力に通じます。見やすくわかりやすく書ける人は、仕事ができる人、という印象がありますね。Spring転職エージェントは職務経歴書の書き方や添削、そして面接対策のアドバイスをしています。それによって見違えるようにうまくなり、内定を勝ち取る方は少なくありません。



コンサルタント相馬に聞く、
管理部門の攻略法



最後に

私の担当であるHR&ファイナンス部門には、50名ほどのエージェントが在籍し、業界を越えた転職支援を行っています。また、それぞれのエージェントが求職者の方だけでなく法人企業も担当していますので、その企業の文化や風土を踏まえたうえで、あなたのキャリア形成にふさわしい企業をご案内することが可能です。まずは私たちエージェントにお気軽にご相談ください。

