

「グローバル調達」求人への動向

～ 2011年5月はリーマンショック後の最高値を記録 ～

Trends of “Global Procurement” Positions

- In May 2011, the height after Lehman shock is updated -

黒沢 敏浩 Toshihiro KUROZAWA

(株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント フェロー

Fellow - JAC Recruitment Co., Ltd.)

<概要>

本調査の目的は、近年特に関心の高まっている、「グローバル調達」求人への状況について、2007年以降の約4年半の概況を明らかにすることである。なお、それ以前のデータも必要に応じて参照している。

主要な結果は次のとおりである。「グローバル調達」求人は、東日本大震災後の2011年5月には、リーマンショック後の最高値を記録している。業種別では、「化学・素材・エネルギー」の増加が目立つ結果となっている。

調達の強化を図っている各社にとっては、「グローバル調達」の求人を、早めに採用活動開始することも効果的ではないかと思われる。

<Abstract>

This study was aimed at investigating the general condition of “global procurement” position in Japan for four years and half (2007-2011.5).

As the main discovery matter, it turned out that the height after Lehman shock was updated in May 2011. Increase of “chemicals, materials, energy” is remarkable.

For each company which enhances its procurement function, the early recruiting activity of “Global Procurement” position seems to be effective.

キーワード: グローバル調達、国際調達、海外調達、グローバル購買、海外購買、調達、購買、
中途採用、グローバル人材、海外展開、海外強化

目次

- I はじめに
- II 調査の方法
- III 調査結果
 - III-1 新規求人件数の変化
 - III-2 グローバル比率の変化
 - III-3 業種構成の変化
- IV おわりに
- V 注

I はじめに

日本企業のグローバル化が進む中、「グローバル調達」ポジションの求人ニーズが高まっている。

多くのメーカー等において、外部からの調達は売上高の相当部分を占めている。その結果、調達部門は、コストおよび利益に関して、大きな役割を担っているといえる。また、納期に関しても、非常に重要な役割を占めているのは、震災後のサプライチェーンの問題でも周知のとおりである。

また、東日本大震災後、「グローバル調達」のニーズは高まっている。震災後の「社長 100 人アンケート」で、サプライチェーン寸断への対応策（2 つまで回答）として、「同一製品・部材の調達先を海外で増やす」との回答が 25.2%となり、最も多い回答となった。これは、「調達先企業を国内で分散させる」（20.7%）や、「調達先企業を国内で増やす」（17.8%）などの国内の対応を上回っている。

（※1）

「グローバル調達」を強化する動きは、新たな調達先の開拓・管理コストを増大させる。また、「国内調達」の強化も並行して行われることが多いことも考えると、尚のこと調達部門の負荷が高まる施策である。それにより、調達部門の人的な強化が量的・質的両方の側面で図られると考えられる。

特に、調達に関しては、一定の職種としての専門性が見込める要素のある分野のため、外部から

の中途採用が行われることも多い。

今回は、その「グローバル調達」の求人ポジションの動きがどうなっているのか、総数の推移、調達全体の中での割合の変化、業種の変化を分析した。

II 調査の方法

本調査では、当社への求人依頼の登録データを元に調査した（※2）。なお、当社は、「グローバル調達」関連求人ポジションについて、人材紹介会社では国内でもトップクラスの求人数を保持しており、同マーケットの現状をかなり反映していると推測される。

本調査の主要調査は、2007年1月1日から、2011年5月31日までの4年5ヶ月の新規求人データを対象としている。なお、その前後のデータも必要な範囲で確認している。

本調査での「グローバル調達」は、海外からの調達を含む調達業務と定義している。（※3）

III 調査結果

III-1 新規求人件数の変化

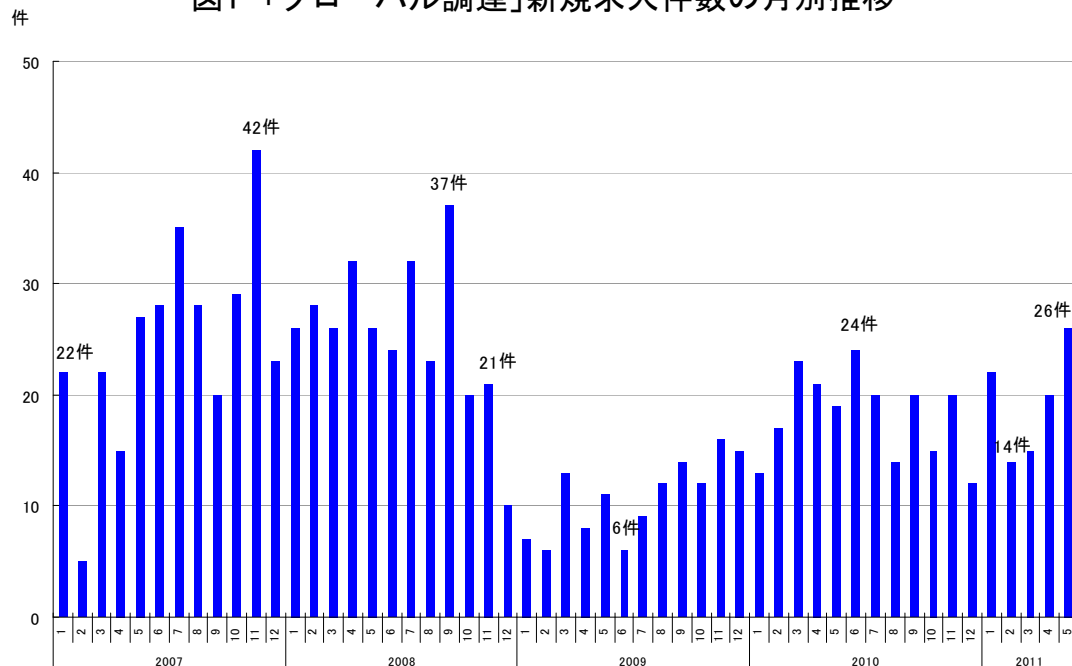
2007年1月1日から2011年5月31日の間に当社に新規求人登録された「グローバル調達」関連求人案件件数（※4）は、図1のと通りの推移となった。

グラフに補足すると、2006年以前は、2007年以降より少ない件数となっている。

これから分かることは、次の3点である。

1 点目は次の点である。「グローバル調達」求人は、2008年9月のリーマンショックをきっかけに、新規求人件数を大きく減少させている。具体的には、2007年5月以降、1年半程度、約25件以上をほぼキープしてきており、2008年9月には37件となっていた。しかし、2008年9月のリーマン

図1 「グローバル調達」新規求人件数の月別推移



ショック後、同 10 月には 20 件、翌 2009 年 2 月には 6 件となり、急激に数字を減少させている。

2 点目は次の点である。「グローバル調達」求人は、2009 年上半期を底とし、その後回復している。具体的には、2009 年 2 月と同 6 月に 6 件の水準まで減少しているが、その後、大きく回復している。これは、景気の動きと連動している。

3 点目は次の点である。「グローバル調達」求人は、2011 年 5 月に、リーマンショック後の最高値を更新している。具体的には、2011 年 5 月は 26 件を記録しており、これは 2010 年 6 月に 24 件を記録したのを超えて、リーマンショック後の最高値を更新している。リーマンショック直後でまだ求人があった頃の、2008 年 10 月の 20 件、同 11 月の 21 件をも超えている。

求人全体の動向は、東日本大震災後、東日本大震災前の水準より少し低い水準で推移している。その中で、以上のとおり「グローバル調達」の求人が特に震災後に高い値を示している点は特徴的と言える。なお、個別の求人自体は、震災の直接

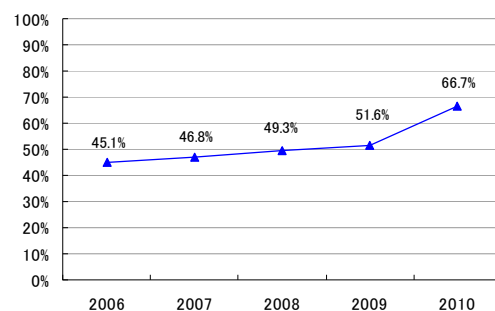
の影響と説明されることは無い。しかし、総数として、過去最高の値となっている背景には、震災を踏まえての「グローバル調達」機能強化が念頭にあった企業も多いことが示唆される。

なお、本稿執筆時現在でも、引き続き新規求人の勢いは衰えを見せていない状況である。

III-2 グローバル比率の変化

次に、「グローバル調達」求人案件の、グローバル・国内を問わない、「調達」求人案件全体にお

図2 「調達」案件のグローバル比率の年別推移



る位置付けについて検討したい。

2006年1月1日から2010年12月31日の間の「グローバル調達」の新規求人について、「調達」新規求人全体に占める割合（以下「グローバル比率」）の年次推移を表したのが、図2である。

これから分かることは、次の2点である。

1点目は次の点である。**グローバル比率は、測定期間中、一貫して上昇している。**具体的には、途中、リーマンショック/世界同時不況のような急激な変動があったにもかかわらず、2006年の45.1%から、2010年の66.7%まで、一貫して高まる方向に動いているという点である。

2点目は次の点である。グローバル比率は2010年に急上昇している。具体的には、2006年の45.1%から、2009年の51.6%まで、年平均3.2ポイントずつ高まってきていたが、2009年の51.6%から2010年の66.7%は、年15.1ポイントの急増となっている。このグラフからは分からないが、詳細を見ると、2009年後半の求人回復期からグローバル比率が高まっていることが分かる。

あわせて、参考に「国内調達」案件の動向も検討した。2007年1月1日から2011年5月31日までの「国内調達」新規求人案件の推移を見たのが図3である。

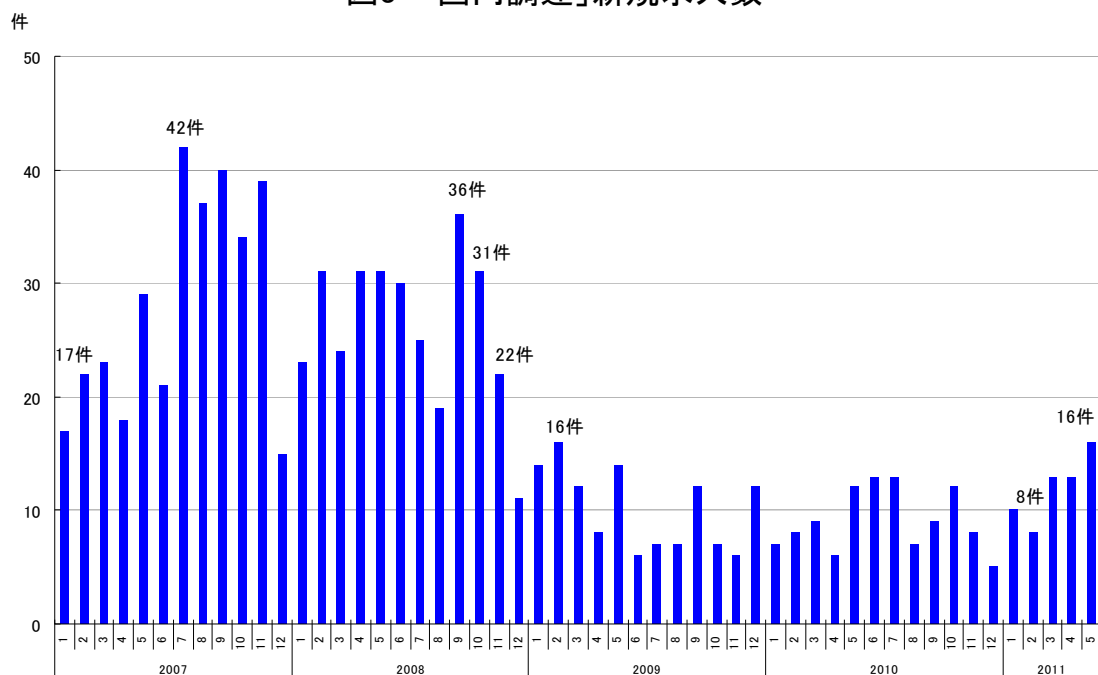
これを見ると、次の3点が分かる。

1点目は次の点である。リーマンショック後、「国内調達」全体の新規求人数は、大きく減少した。具体的には、2008年9月に36件となった後、2009年6月には6件まで減少している。

2点目は次の点である。「国内調達」に関しては、「グローバル調達」と異なり、減少した後の回復傾向があまり鮮明ではない結果になっている。具体的には、2009年下半年に底になった後、ほぼ横ばいの推移となっており、一概に回復基調と言い切れない推移をしている。これは「グローバル調達」案件が2009年の上半期に「国内調達」に比べ半年程度早めに底に達したあと回復しているのと比較して対照的な結果となっている。

3点目は次の点である。**2011年5月の数字は、2008年9月のリーマンショックの直後の10月・**

図3 「国内調達」新規求人数



11月の記録は下回るものの、それに次ぐ値を記録している。具体的には、リーマンショックの発生した2008年9月の36件の直後は、同10月は31件、同11月は22件と比較的大きい値を保っていたが、それ以降は少ない数字となっている。そして、それ以降の最高値は、2009年2月の16件となっており、2011年5月の数字は、2年3ヶ月ぶりにこの記録と並ぶタイ記録となっている。しかしながら、「グローバル調達」求人が同じ2011年5月にリーマンショック後の最高値を記録しているのと比較すると、弱い回復となっている。

「国内調達」も、東日本大震災後の数値は、「グローバル調達」の増加には及ばないものの、高い数字を記録している。この背景には、「グローバル調達」同様、震災を受けての調達の強化の影響があると考えられる。

III-3 業種構成の変化

最後に、「グローバル調達」新規求人について、求人企業の業種別の推移を月次でグラフ化したの

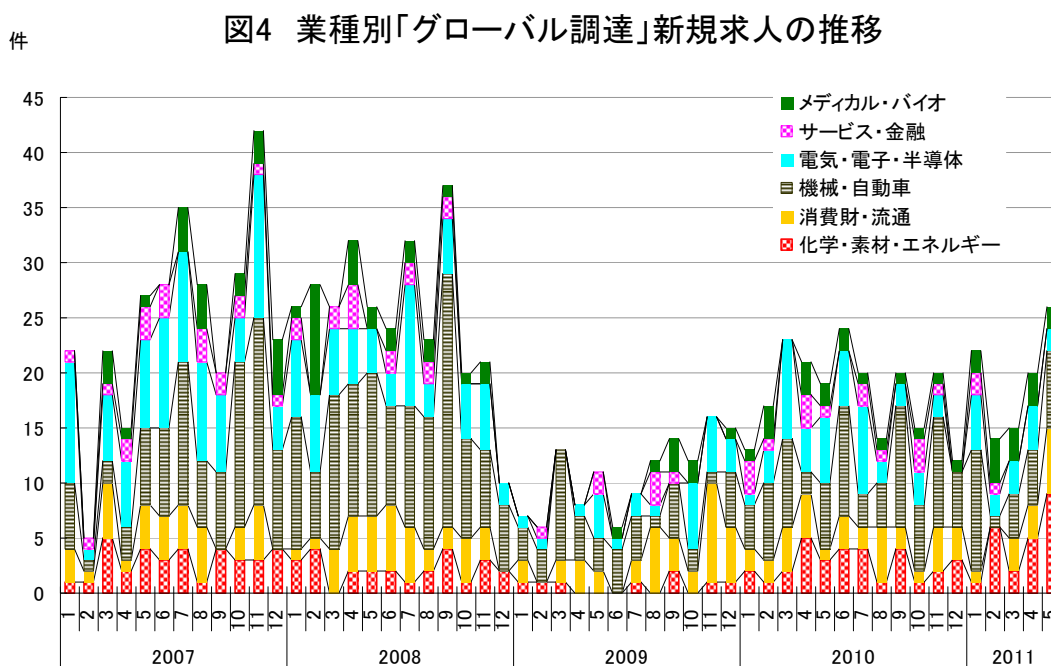
が図4である。

このグラフから分かる点は、次の5点である。

1点目は次の点である。「電気・電子・半導体」業界、「機械・自動車」業界の求人数は、リーマンショック前より低下している。具体的には、「電気・電子・半導体」業界は、リーマンショック前は月平均8~12件程度あった新規求人が、2009年上半期は皆無に近くなり、2010年頃になると月平均2~6件程度に減少している。「機械・自動車」は、リーマンショック前には新規求人が平均8~12件程度あったものが、ショック後は月平均3~8件程度に減少している。

2点目は次の点である。「化学・素材・エネルギー」業界の求人が、東日本大震災後、特に増加している。そして、リーマンショック前を含めても過去最高の数値になっている。具体的には、2011年5月は9件となっており、これはリーマンショック前までも含めた過去最高記録の5~6件を大きく超え、過去最高記録となっている。

3点目は次の点である。「メディカル・バイオ」業界、「サービス・金融」業界、「消費財・流通」



業界などには、大きな動きは無い。2009年上半期に少ない数字に低迷したのを除けば、全期間を通して比較的平均的に推移している。これは、該当業種の求人全体の推移（基本的にリーマンショック前に比べて大幅減少）を考慮すると、かなり特筆すべきことであるといえる。

4点目は次の点である。全期間を通して、「グローバル調達」の求人業種は、重工業が中心となっている。具体的には、求人の中心は、「電気・電子・半導体」業界、「機械・自動車」業界、「化学・素材・エネルギー」業界といった重工業が中心になっており、全体の6～8割程度を占めている。

5点目は次の点である。2011年5月の求人の中心は、「化学・素材・エネルギー」業界、「消費財・流通」業界、「機械・自動車」業界である。具体的には、この3業種で全体の約85%を占めている。震災後の2011年5月に、リーマンショック後の最高記録を出した背景には、これらの業種の求人の影響が大きい。中でも大きな影響を与えているのは、2点目でも述べたとおり「化学・素材・エネルギー」業界である。

IV おわりに

企業経営者及び企業支援関係者には、次の点を示唆できると思われる。

「グローバル調達」ポジションの採用については、各社は活発に動き出しているということである。個別の報告からも、数字の回復具合からも、東日本大震災による求人の停滞の時期は3月にほとんど終わっていると考えられる。また、「グローバル調達」ポジションについては、実際、比較的長期間探している求人も多く、望むと通りの人材を採用するには、時間を掛ける必要がある。これらのことを念頭に入れ、早めに動くのも一手であると思われる。

このテーマは、企業のグローバル化を推進する

上で重要な部分であるため、今後も追って行きたいと考えている。

V 注

※1. 2011年5月29日付日本経済新聞による。2011年5月28日集計。

※2. 当社は「グローバル調達」の人材分野について国内有数のデータを保持している。当社では従来からグローバル展開に対応した本社人材・本社求人に対して、注力した取り組みを行っており、その長年の実績に基づくデータベースを保有している。今回、その当社の業務システムから実際のデータを閲覧し、定量データと定性データを把握した。調査データは、2011年6月6日時点のものである。また、データの精度については、実際の業務用データのため一定の精度はあるが、逆にそれ以上は保証されない。

※3. 具体的な詳細については、以下のとおりである。具体的には、「購買」案件のうち、英語力が必要とされているものを抽出している。この要件が「グローバル調達」の範囲と基本的に一致していることは、個別案件を見て確認している。「調達」と「購買」をここでは同義で使っている。「グローバル調達」の中には、手続中心の「貿易輸入」は含んでいない。勤務先は、日本企業・外資系企業とも含まれる。外資系企業の案件も含まれるが、ほとんどは日本国内調達では完結しないため、「グローバル調達」であり、誤差は小さい。また、いわゆる消費財の一部のマーチャンダイザー等は含んでいない。

※4. 本調査では、求人「件数」を採用している。これは、いわゆる「求人票」の枚数であり、1枚で複数人の採用を行う場合も1とカウントしている。但し、調達の求人の場合、一つの職務に複数人を同時に採用することは少なく、別の職務である場合は別の求人票となるため、カウント方法で結果が大きく異なることはないと推定される。

黒沢 敏浩 (くろざわ・としひろ) グローバルホワイトカラー人材マーケット分析の日本における第一人者。株式会社ジェイエイシーリクルートメントフェロー。中小企業診断士。社団法人日本証券アナリスト協会検定会員。GCDF-Japan キャリアカウンセラー。日経経済知力テスト(NIKKEI TEST)1位。
E-Mail: t_kurozawa@jac-recruitment.jp
Twitter: [t_kurozawa](https://twitter.com/t_kurozawa)