

CREDESCENCE

2022年2月24日  
パーソルキャリア株式会社

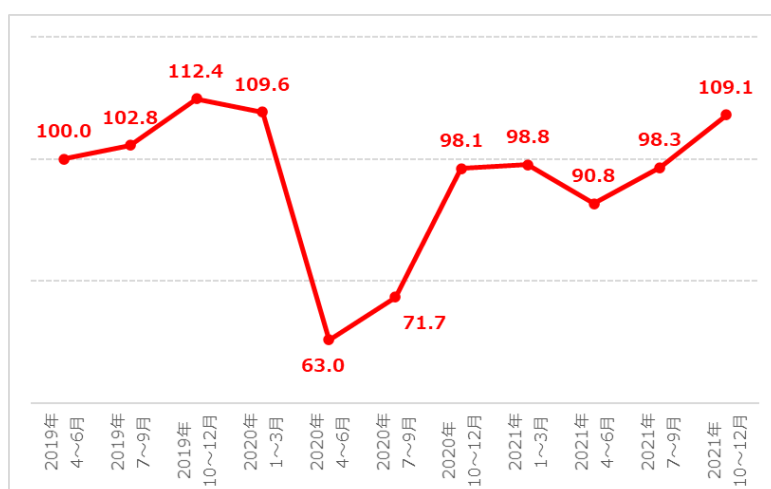
アパレル・ファッション業界の「転職求人倍率」(2021年10~12月期)を発表  
アパレル業界の転職市場は、コロナ流行前の状態へ回復  
オミクロン株の影響受けず、2022年度は更に採用活発化

転職サービス「doda(デューダ)」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する、アパレル・ファッション業界専門の転職支援サービス「クリーデンス」は、2021年10~12月期の「転職求人倍率」および、2022年度の転職市場予測を発表します。

【表①】転職求人倍率

|            | 転職求人倍率                |       | 新規求人数<br>対前期比 |
|------------|-----------------------|-------|---------------|
|            | 2021年10~12月<br>転職求人倍率 | 対前期比  |               |
| デザイナー      | 2.07                  | +0.37 | 119.3%        |
| パタンナー      | 1.42                  | +0.04 | 134.8%        |
| MD・バイヤー    | 2.86                  | +0.55 | 106.5%        |
| プレス/販促/VMD | 2.01                  | +0.47 | 172.5%        |
| 営業・店舗開発    | 2.32                  | +0.33 | 111.2%        |
| 販売/店舗系     | 1.64                  | +0.64 | 115.3%        |
| 生産管理/物流/貿易 | 2.17                  | +0.33 | 114.7%        |
| 管理/事務      | 2.10                  | +0.50 | 108.8%        |
| マーケティング    | 4.80                  | +1.92 | 130.5%        |
| WEB/EC     | 3.47                  | -0.32 | 118.1%        |
| 全体         | 1.76                  | +0.44 | 111.0%        |

【グラフ①】2019年4~6月を100としたときの新規求人数の推移



※前期：2021年7~9月

※参考：過去の業界動向 [https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2021/20210330\\_01/](https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2021/20210330_01/)

【調査サマリー】

■全国の転職求人倍率 (P.1,2)

- ・アパレル・ファッション業界の転職求人倍率は、1.76倍。求人数は右肩上がり増加
- ・求人数増加の背景に、マーケティング人材の需要拡大と販売職採用の復活

■2022年度の転職市場予測 (P.3)

- ・「オミクロン株」の影響は受けず、2022年度の転職市場はさらに活性化
  - ↳「デジタルの感度」と「変化への対応」は採用する上での欠かせない条件に
  - ↳2022年度は、デジタルへの挑戦が進む1年に。デジタル人材のニーズが右肩上がりとなる見込み

■エリア別求人倍率 (P.3,4)

- ・東海エリア：大型ショッピングセンター新規出店や名古屋エリアに構える商業施設のリニューアルを背景に求人数が急増
- ・関西エリア：販売職やECに関わる採用はスムーズに進む一方、  
「商品管理」などモノづくりに関わるポジションでは売り手市場が加速
- ・中四国エリア：広島・岡山県を中心にラグジュアリーブランドの採用が復活

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 広報部  
TEL : 03-6757-4266 FAX : 03-6385-6134 [pr@persol.co.jp](mailto:pr@persol.co.jp)

■全国の転職求人倍率

**転職求人倍率は1.76倍（前期比+0.44ポイント）**

**アフターコロナを見据え求人数は右肩上がり推移し、転職市場は売り手市場の兆し**

アパレル・ファッション業界の2021年10～12月期の転職求人倍率は、1.76倍でした（表①参照）。10職種中8職種が2.0倍を上回り、**コロナ流行以前の“売り手市場”へと戻りつつあります。**

新規求人数も同様に右肩上がり推移。2021年10～12月期の新規求人数は、コロナ流行前の2019年4～6月期と比較し109.1%で、**第1回緊急事態宣言を受け企業が一斉に採用活動を一時中断した2020年4～6月期以降、初めて100%を上回りました**（グラフ①参照）。また、2年前の同時期である2019年10～12月期の新規求人数と比較すると97.0%。前年同期比は111.0%でした。

●EC事業の成長に伴い、マーケティング人材の獲得が急務に。転職求人倍率は4倍を超え争奪戦が加速

2021年半ばまでは、EC基盤を整えるためのIT人材やWEBデザイナーのニーズが高まっていましたが、各企業で**EC事業が整い始めたため、直近は「マーケティング」に関わる求人が急増**しました。とくに、SNSなどのコンテンツを活用した**デジタルコミュニケーションや顧客体験の向上・売上げの拡大を目的に、オンラインとオフラインをつなぐOMO戦略の立案を行う人材を求め**る企業が増えています。

しかし、業界内でこうした知見や経験を持つ人材が少ない上に、どの業界でも引く手あまたであるため、**採用は業界内の転職求人倍率以上に厳しく、マーケティング人材の争奪戦が加速**しています。

●冷え込みが続いた販売職は求人数が増加し、転職求人倍率は1.64倍まで回復。

**求人増加のキーワードは「ラグジュアリー」「D2C」。国内企業では、客足回復を見込み採用を再開**

コロナ流行以降、買い手市場が続いていた「販売/店舗」の求人倍率は、求人数が増加したのに対し、年末にかけて転職活動を控える人が増えて登録者数が減少。**前期比+0.64ポイントの1.64倍**となりました。

【求人増加の3つの要因】

1. 新店オープンやリニューアル、販売力向上を背景にラグジュアリーブランドの採用が活発化
2. D2Cブランドは、常設店舗の出店計画が進み「販売職」の採用を開始
3. コロナによって採用をストップさせた国内企業が、労働力不足を背景に採用を再開

求人が増加した背景には、上記のように3つの要因が挙げられます。1つ目は、**ラグジュアリーブランドの求人が右肩上がり伸びていること**。以前より売上の回復とともに販売員の採用強化する動きは活発でした。2021年10～12月期はそれに加えて、ラグジュアリーエリアを拡大する百貨店が多く、**新店オープンやリニューアルに伴う増員、販売力向上を目的とした“販売代行”の活用から“自社スタッフ”への切り替えに踏み切る動き**が強まりました。

2つ目は、**D2Cブランドが常設店舗の出店を見越して採用を行う動きがあること**。オンラインショッピング需要の高まりに比例して、D2Cブランドが台頭し始めました。D2Cは本来、店舗を持たずECサイトなどを通じて顧客に商品を届けるサービスですが、「実際に商品を見てみたい」「試着をしてサイズ感を確かめたい」といったユーザーからの声を受け、ポップアップ・ストアを展開するブランドが増加し、売上・認知を拡大させました。この結果、**常設店舗の出店を計画するブランドが増加**しています。

3つ目は、加えて、業界が不安定になったため離職する人も多く、頭数が少ない状態で店舗運営している企業が多く見られました。2021年10～12月期は、コロナが落ち着いた客足が回復傾向にあったことから、こうした状況を打破するために採用を再開する企業が増えました。

■ 2022年度予測

「オミクロン」による影響はないとの経営判断で、採用活動は継続。求人数は増加見込み  
キーワードは、「デジタル感度の高さ」と「変化への対応力」

2022年に入り、オミクロン株が流行しましたが、多くの企業がオミクロンによる影響はないと判断しています。むしろ、ワクチン接種や治療薬の開発が進んでいることを踏まえ、客足が回復すると見込む企業や、2020年～21年にかけて採用規模を縮小したことで労働力不足が深刻化する企業が多いことから、**2022年度は今まで以上に採用ニーズが高まると**想定しています。一方、採用コストを最小限に抑えるために、2021年後半からリファラル採用やSNSを活用した採用が国内企業を中心に広がりました。**2022年度も採用手法の多様化が見られるでしょう。**

求める人材は、依然として経験やスキルが備わった即戦力を求める傾向が強いため、未経験採用に踏み出す企業は少ないと予想されます。しかし、「販売職」に関しては、店舗運営にあたって必要な人数をしっかりと確保したいと、未経験や微経験でも採用する動きが徐々に広がると考えています。

EC売上の拡大やInstagramやTikTok、YouTubeといったSNSを通じたブランド戦略・販売促進は、今や必要不可欠です。そのため**デジタル感度の高さが、より重要視**されます。また、世の中の急速な変化と同様に、モノへの価値観や消費者行動も変化し続けています。決まった枠組みの中で与えられた仕事をするのではなく、**既定路線や固定概念にとらわれず、柔軟に変化に対応できる人材が企業から強く求められる**でしょう。

また、**2022年度は業界にとってチャレンジの年になると**考えられます。このチャレンジには、「MD」や「生産管理」といったものづくりに関わる分野のデジタル化、基幹システムの拡充、AIやメタバースといった高度なIT技術の導入などが挙げられます。そのため、**デジタルに関わるポジションの採用は継続的に行われる見込み**です。こうしたスキルや知識を持つ人材は、どの業界でも引く手あまたであることから、アパレル業界は、採用成功そして事業拡大のために「人事制度の改革」や「就業条件の見直し」、「エンゲージメントの向上」など、これまでの継続的な課題にも向き合う必要性が、ますます高まるでしょう。

■ エリア別 転職求人倍率

【表②】エリア別 転職求人倍率

|         | 転職求人倍率              |       | 新規求人数  |
|---------|---------------------|-------|--------|
|         | 2021年7～9月<br>転職求人倍率 | 対前期比  | 対前期比   |
| 北海道・東北※ | 1.31                | +0.61 | 72.4%  |
| 関東      | 1.92                | +0.48 | 117.9% |
| 北陸・甲信越※ | 2.82                | +1.35 | 86.7%  |
| 中部・東海   | 1.87                | +0.64 | 111.0% |
| 関西      | 1.29                | +0.32 | 101.3% |
| 中国・四国※  | 1.23                | +0.35 | 207.1% |
| 九州・沖縄   | 1.35                | +0.16 | 125.0% |

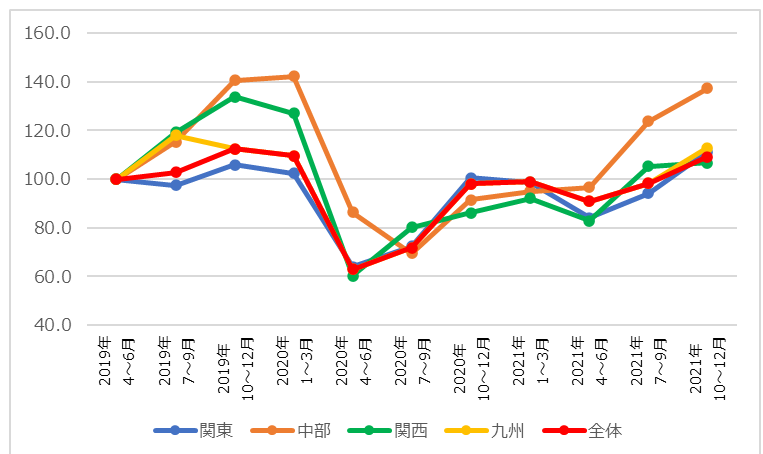
※前期：2021年7～9月

※北海道・北陸・中国四国エリアは参考値

<対象エリア>

北海道・東北：北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島  
 関東：東京、千葉、埼玉、神奈川、群馬、栃木、茨城、  
 北陸・甲信越：山梨、長野、新潟、富山、石川、福井  
 中部：愛知、岐阜、三重、静岡  
 関西：滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山  
 中国・四国：鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、愛媛、高知、  
 九州・沖縄：福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

【グラフ②】2019年4～6月を100としたときのエリア別 新規求人数の推移



問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 広報部

TEL : 03-6757-4266 FAX : 03-6385-6134 [pr@persol.co.jp](mailto:pr@persol.co.jp)

【解説】

**全エリアで転職求人倍率は上昇  
エリアを問わず、実店舗の売上確保に注力する傾向が高まる**

エリア別でみると、全国的に転職求人倍率は増加（表②参照）。一方、求人数はエリアによって傾向が分れる結果となりました（グラフ②参照）。求人が増加しているエリアは、軒並み販売職の求人が回復しています。地方においても首都圏同様に、実店舗での売上確保に注力する企業が増えてきたと言えるでしょう。

●**東海エリア：ブランドの入れ替えや自社採用の苦戦により販売職の求人が急増**

東海エリアは、新規求人数が前期比111.0%と伸長。これは、名古屋の中心区に構えるファッションモールで大規模なテナントの入れ替えが行われ、新店オープンに向けて採用が活発化したこと。愛知・三重・静岡県内の大型ショッピングセンターに店舗を構える既存店舗が積極的に採用活動を行っていることが理由に挙げられます。ショッピングセンターは、従来自社採用で人員の確保を行ってきました。しかし、東海エリアは大型ショッピングセンターの出店が相次いでいることや新人育成の余力がないことを背景に、即戦力となる人材のニーズが高まっています。そのため、自社採用だけでは間に合わず、エージェントを通じて採用するケースが増えています。

●**関西エリア：「商品管理」などモノづくりに関わるポジションは買い手市場へ**

関西エリアの求人数は、全国同様、販売職やEC関連職種を中心に増加傾向にあります。こうした職種は転職希望者も多いため採用活動はスムーズに進むケースが多くなっています。一方、「生産管理」をはじめとするモノづくり関連のポジションでは、求人に対して登録者がほとんどいない状態が続いています。こうしたポジションへの採用意欲は高いことから、転職が叶いやすくなっています。

●**中四国エリア：広島・岡山県を中心にラグジュアリー系の求人が復活**

中四国エリアの求人数は2倍以上に増加。元々、他エリアと比較して求人が少ないエリアではありますが、2021年10～12月期は広島・岡山県でラグジュアリーブランドの採用が復活。求人数を牽引しました。これは、ラグジュアリーブランドの人気拡大を受け、来店数が増えることから、接客力を強化することで、ブランドのファンを増やしリピーターに繋がりたいと考える企業が多いためと言えます。

<算出方法>

求人倍率算出方法：転職求人倍率＝求人数（採用予定人数）÷登録者数

求人数：算出期間に新たに登録された新規求人数（採用予定人数）と、算出期間以前からの繰越求人数（採用予定人数）の合算

登録者数：算出期間に新たに登録した新規登録者数と、算出期間以前から継続登録している繰越登録者のうち算出月に1件以上の求人に応募した登録者の数を合算

■**解説者プロフィール クリーデンス 事業責任者 河崎 達哉（かわさき たつや）**

1984年、兵庫県生まれ。

2008年、株式会社インテリジェンス（現社名：パーソルキャリア株式会社）入社。

キャリアアドバイザーとして、IT・ウェブ領域や金融、医療を担当。また、さまざまな業界のハイクラス層の転職も支援。これまでに支援した転職希望者は、1,500名を超える。

キャリアアドバイザー部門のゼネラルマネジャーを経て、2019年4月からは「クリーデンス」の事業責任者として、アパレル・ファッション領域の人材サービスをけん引している。

