

「プロフェッショナル人材」 約3割の企業で「採用計画あり」

text by しがぎん経済文化センター(産業・市場調査部)

「滋賀県内企業動向調査(2016年10-12月期)」の特別項目では、人材の中途採用ならびにプロフェッショナル人材の採用について調査を行った。結果、中途採用では過去3年間に実施した企業は約5割となったものの、今後3年間で採用計画があるのは3割にとどまった。一方、プロフェッショナル人材では、過去採用したことのある企業は2割弱だったが、今後採用計画があるのは約3割に増加した。

【調査概要】

- 調査名:「滋賀県内企業動向調査(特別項目)」
- 調査時期:2016年11月7日~22日
- 調査対象:939社
- 有効回答数:332社(有効回答率35%)
 - うち製造業:151社(有効回答数の構成比45%)
 - うち非製造業:281社(有効回答数の構成比55%)

【用語の説明】

プロフェッショナル人材…新商品・サービス開発、販売先開拓や個々のサービスの生産性向上などの具体的取組を通じて、企業の成長戦略を具現化しマネジメントできる人材

国は「地方創生」戦略の一環として、都市部から地方への人材移動促進を掲げており、その目玉事業の一つが「プロフェッショナル人材事業」である。

プロフェッショナル人材(プロ人材)とは、「新商品・サービス開発、販売先開拓や個々のサービスの生産性向上などの具体的取組を通じて、企業の成長戦略を具現化しマネジメントできる人材」のことであり、主に都市圏の企業でキャリアを積んだ人材を指す。

国のプロ人材事業は、地方の中小・中堅企業に対して都市圏のプロ人材の採用・活用を促すことで、地方への新たな人の流れによって地域経済を活性化させようというもので、現在、東京都を除いた各道府県に設置されたプロフェッショナル人材戦略拠点を中心となって、人材ニーズの掘り起こしや民間人材ビジネス事業者への取り次ぎを行っている。

今回のアンケート調査では、県内企業を対象に人材の中途採用の実績と計画ならびにその中のプロ人材の採用についてたずねた。

過去3年間で「中途採用を実施した」企業52.0%→ 今後「採用する計画あり」30.9%

過去3年間の中途採用の実施状況についてたずねたところ、「採用した実績がある」との回答は52.0%であった。業種別で見ると、製造業は58.0%、非製造業は46.9%となった(図1)。

今後3年間で「採用する計画がある」企業は30.9%と、採用実績から約20ポイント減少した。業種別では製造業が33.3%、非製造業は28.8%となった。

採用実績、採用計画のいずれでも製造業が高くなった一方、

「採用した実績も、今後採用する計画もない」との回答も全体で36.1%と3分の1を占めた。

資本金別にみると、「採用した実績がある」との回答は企業規模が大きくなるにつれ高くなる傾向にあり、「1,000万円以下、個人」の49.4%に対して、「1億円超~3億円以下」は80.0%、「3億円超」は76.9%となった。「採用する計画がある」は「5,000万円超~1億円以下」で40.4%と最も高くなり、他は30%前後であった。

「中途採用した(する)理由」は、 「即戦力の補強」

前問で「採用実績がある」あるいは「採用計画がある」と回答した企業に、「中途採用をした(する予定の)理由」をたずねたところ、「即戦力の補強」が61.3%と最も多く、次いで「退職者の補充」(51.0%)、「優秀な人材の確保」(40.2%)と続いた(図2)。

業種別でも、製造業、非製造業ともに1~3位は全体と同じ順位となったが、4位は製造業が「新規事業立ち上げや事業拡大に伴う人員の補強」(20.4%)、非製造業が「年齢構成の歪みの是正」(22.6%)となった。

過去3年間で「プロ人材を採用した」企業17.1%→ 今後「採用する計画あり」27.9%

プロ人材の採用の実施状況についてたずねたところ、過去3年間で「採用した実績がある」企業は17.1%となった。業種別で見ると、製造業は20.1%、非製造業は14.6%であった(図3)。

今後3年間で「採用する計画がある」との回答は27.9%と、採用実績を約10ポイント上回り、業種別では製造業が26.9%、非製造業は28.7%となった。

一方で「採用した実績も、今後採用する計画もない」との回答が全体で62.1%と6割を占めた。

資本金別にみると、「採用した実績がある」との回答は、「5,000万円超~1億円以下」(37.8%)が最も高く、次いで「3億円超」(23.1%)となった。他の企業規模では1割程度にとどまった。「採

用する計画がある」でも「5,000万円超~1億円以下」「3億円超」の企業で高く、4割を超えた(それぞれ46.7%、46.2%)。

プロ人材の活用分野、製造業は「生産性向上人材」、 非製造業は「販路開拓人材」

前問で「採用実績がある」あるいは「採用計画がある」と回答した企業に、「採用した(採用を希望する)プロ人材の活用分野」をたずねたところ、「生産性向上人材」(27.7%)が最も多く、次いで「経営人材、経営サポート人材」「販路開拓人材」(ともに21.3%)となった(図4)。

業種別では、製造業は「生産性向上人材」(48.0%)が飛び抜けて多く、次いで「新商品、新サービス開発人材」(30.0%)、「経営人材、経営サポート人材」(26.0%)、非製造業は「販路開拓人材」(40.0%)、「経営人材、経営サポート人材」(36.4%)、「生産性向上人材」(34.5%)となった。

大都市圏で働くキャリア人材の地方移住には業務面、給与面、家族の同意などの課題があるものの、いい仕事さえあれば「地方で活躍したい」と希望する人も多い。地方企業においてもグローバル化、IT化の進展等によりプロ人材のニーズは高まっている。今後もプロ人材採用の動きは広がっていくだろう。

そのマッチングにおいて重要な役割を果たすのが、国の地方創生施策により各道府県に設置されたプロ人材戦略拠点である。昨年1月から本格的に活動を開始し、地元企業訪問やセミナー開催、地域金融機関との連携等を通して、企業の経営課題や人材ニーズの掘り起こしを行い、求められる人材を明確にする役割を担っている。それら求人情報を拠点に登録している民間ビジネス事業者に取り次ぎ、人材のマッチングを行う仕組みだ。滋賀県の拠点は県庁内に設置されており、相談件数153件、マッチング件数18件(いずれも16年12月末時点)という実績を積み重ねている。成果が地域活性化の推進力となることを期待したい。

※本調査結果は、当社ホームページ「滋賀ビジネスレポート」でも掲載中
<http://www.keibun.co.jp/economy/business-report/>

図1 中途採用の実施状況(業種別)

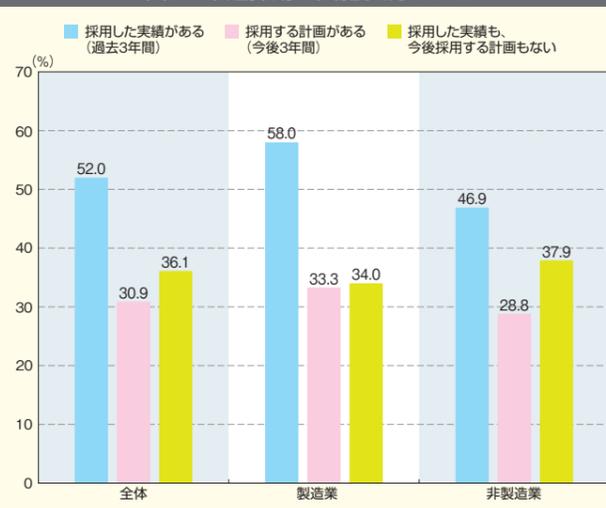


図2 中途採用をした(する)理由(業種別)

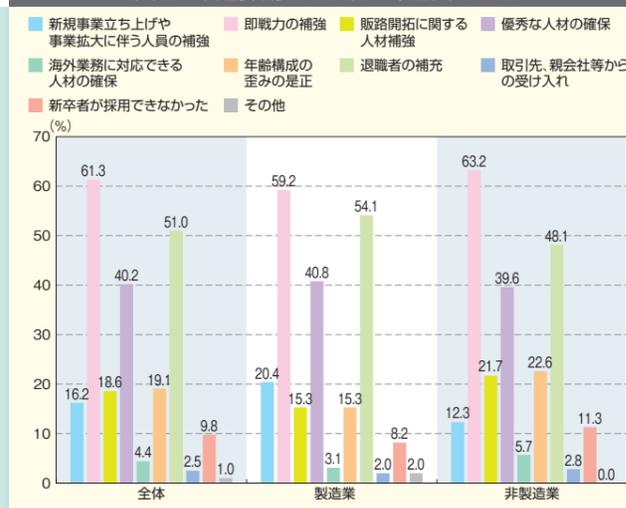


図3 プロフェッショナル人材の採用状況(業種別)

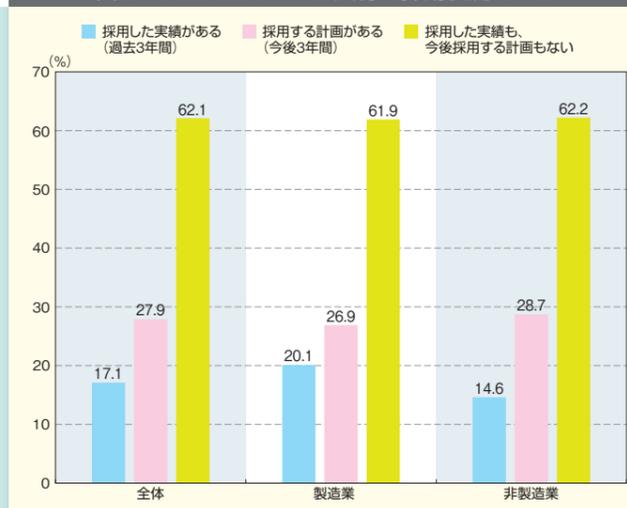


図4 採用したプロフェッショナル人材の活用分野(業種別)

