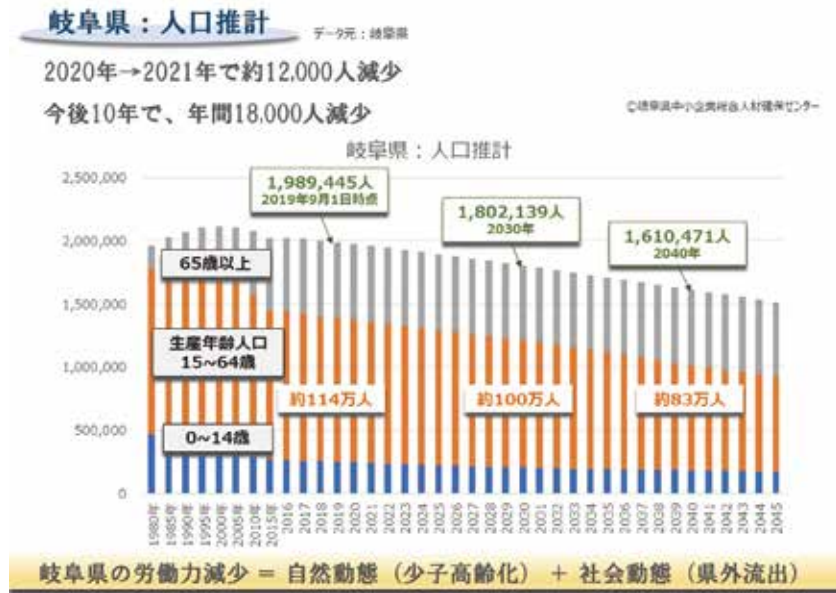


『中途キャリア採用』のいま！

日本商工会議所の調査で「人手が不足している」と回答した企業は65.6%にいたるなど多くの企業が課題を抱える人材不足。岐阜労働局が発表した2023年の有効求人倍率は前年に比べて低下はしているものの1.59倍（全国平均は1.31倍で岐阜は全国4位の求人倍率）を記録するなど採用市場は厳しさを増しており、さらに本年4月から時間外労働時間の規制強化により、今後ますます人材確保は困難になっていきます。

このような環境下において、大手企業では人材確保に向けて退職者を再び採用する「アルムナイ採用」や「兼業・副業者の採用」など自社の即戦力を求め、中途キャリア採用による人材確保に大きく力を入れています。今月号では採用市場の変化や現在の中途キャリア採用について、県内の状況を岐阜県中小企業総合人材確保センター 増田センター長に、全国のトレンドや応募者・企業の動向を株式会社マイナビ岐阜支社 川島支社長に分析していただきました。市場の変化を知り、自社の即戦力確保に向けて各機関を活用し、「人材」強化を図っていきましょう。



岐阜県の人口は、2000年以降、減少の一途であり、2018年には200万人を割り込んでおります。これに伴い、15歳から64歳の生産年齢人口も大幅に減少傾向にあるのが現状です。（図5参照）

県内企業における人材確保の悩みと採用の変化

県内企業の方からは、「自社の経営は順調で人手が欲しいのだが、学生や保護者の方への知名度が低く、就職活動の候補になかなか入れてもらえない」という悩みをよく聞きます。知名度のない要因のひとつとしては、県内企業はBtoB企業（企業間取引）やOEM（他社ブランド製造）企業が多いため、優れた技術やノウハウを持ち業界では有名でも、一般の人には知られにくいということが挙げられます。このように県内企業は自社の魅力発信に大変苦戦を強いられているのが現状です。

県内の採用市場においては、近年働くことに対する人々の意識や価値観が大きく変化しており、自身の暮らしそのものの充実や豊かさをこれまで以上に大切にした結果、転職と

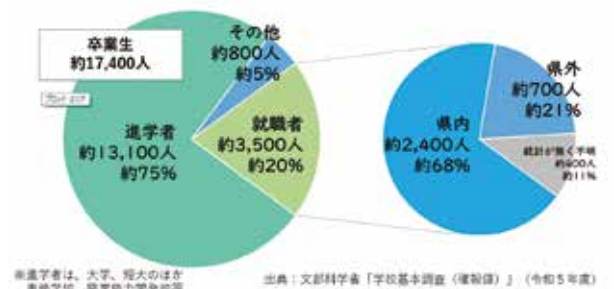
「岐阜県が抱える人材確保の課題」

若者の県外流出と労働人口の減少

岐阜県は、若者の転出超過がとて顕著です。10代は「学業上」の理由が挙げられ、大学・大学院への進学者の約8割が、県外への進学のため、その後の就職活動の中心が都市部に向かう傾向にあります。また高校生の就職は、令和5年度の県内高校生の卒業生約17,400人のうち、就職者は全体の2割で約3,500人であり、そのうち7割の約2,400人が



■図1：県内高校卒業者の進学先（令和5年度 大学・大学院への入学者）



■図2：県内高校卒業者の進学先（令和5年度 大学・大学院への入学者）



岐阜県中小企業総合人材確保センターセンター長 増田 雅彦氏

県内で就職をしており、約700人が県外に就職で流出をしているのが実態です。（図1、2参照）

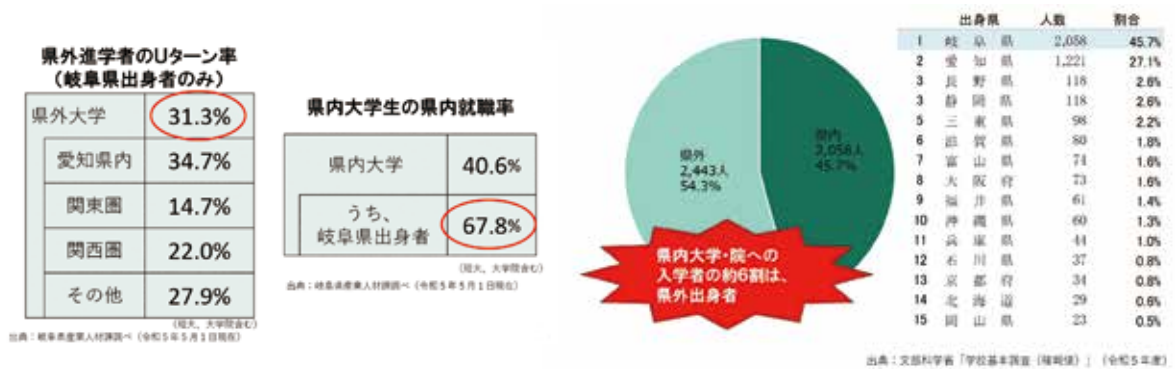
20代は「職業上」の理由が挙げられ、県内大学・大学院への入学者の約6割は県外出身者のため、卒業後は出身地や都市部で就職する傾向にあります。また主な県外大学に進学した学生のUターン率は約3割程度で、特に関東圏の大学生のUターン率は14・7%と7人に1人しか県内に就職していないのが実情です。こうした背景が、

いう選択をする人が増えています。一方で、岐阜県の雇用環境は、高校生の県内就職の絶対数の減少や大学生のUターン率の低迷など求人側の企業の皆様にとって厳しい状況にあります。こうした中、中小企業の人材確保のためには、新卒採用にこだわらずに「転職採用」に目を向ける必要があると思われます。転職希望者の就労ニーズは、コロナ禍を経て多様化しており、終息後の現在もテレワークなど、ワークライフバランスを重視する転職者が増えていると思われます。転職者を採用するためには、現在就労中の転職希望者の就労ニーズに合った採用活動が求められます。当センターでは、転職者を採用するための自社の魅力発信に向けた採用ブランディング支援や各企業に応じた打ち手を提案させていただきま

まとめ

岐阜県の新卒採用市場は、高校生の県内就職の絶対数の減少や大学生のUターン率の低迷など求人側の企業の皆様にとって厳しい状況にあります。こうした中、中小企業の人材確保のためには、新卒採用にこだわらずに「転職採用」に目を向ける必要があると思われます。転職希望者の就労ニーズは、コロナ禍を経て多様化しており、終息後の現在もテレワークなど、ワークライフバランスを重視する転職者が増えていると思われます。転職者を採用するためには、現在就労中の転職希望者の就労ニーズに合った採用活動が求められます。当センターでは、転職者を採用するための自社の魅力発信に向けた採用ブランディング支援や各企業に応じた打ち手を提案させていただきま

岐阜県における若者の県外流出の要因のひとつになっていると考えられます。（図3、図4参照）



■図4：県外進学者のUターン率と県内大学生の県内就職率

■図3：県内大学・大学院への入学者の出身県（令和5年度）

岐阜県中小企業総合人材確保センターの企業支援サービスご紹介人材確保に向けて、当センターでは様々なサービスを提供しております。

ジンサポ！企業支援

1 人材確保に関する個別相談（ジンサポAssist）要予約

専任のアドバイザーが、採用ブランディングから採用・広報・育成・定着などといったお悩みにお応えします。企業ごとにヒアリングを行い、課題整理や解決方法を提示するサポートを実施します。ご希望があれば伴走型でお手伝いいたします。ご相談方法は、来訪、訪問、オンラインのいずれかで承ります。詳しくはお問い合わせください。



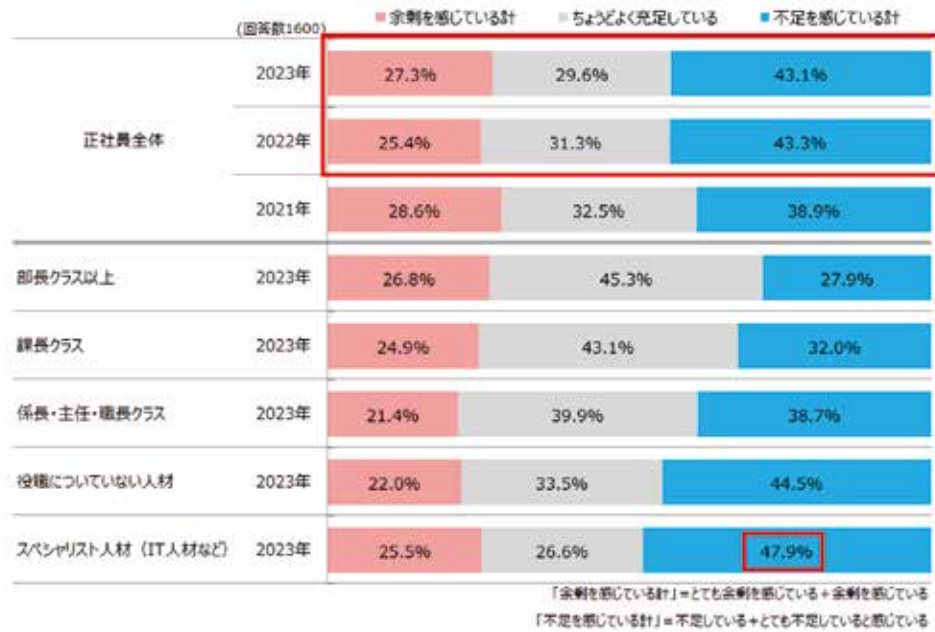
ジンサポ Assist

2 セミナーの開催

企業向けセミナーをオンラインまたは対面型で、開催しています。様々なテーマで、企業の経営者から採用担当者まで、幅広くご参加いただける内容となります。

3 合同企業説明会の開催

学生や一般求職者に向けて県内企業の魅力を伝える場を提供いたします。例年、合同企業説明会を、参加企業30から45社規模で年間3回程度実施しています。参加企業は、業種、職種、地域性のバランスを見て選考されます。



■図2：直近半年間(2023年1～6月)の正社員過不足感 出典：マイナビ中途採用実態調査 (n=1600)

つぎに企業の社員の過不足感については、特に不足感があるのが【スペシャリスト人材（IT人材など）】47・9%、【役職についていない人材】44・5%となっており、現場で即時活躍できる人材の不足感が目立ちますが、役職レベルの社員においてもいずれも不足感が余剰感を上回っています。

して人材を確保したとしても、すぐに退職してしまつては意味がありません。新入社員や既存社員の教育や個々の特徴、適性把握など人材が長く活躍するためには「定着」にも目を向ける必要があります。

一方で求職者が転職活動でこだわったポイントにつきましては、

今後の採用成功にむけて、全国の企業様を取り組んでいる施策として、当社によるアンケート（出典：マイナビ）「中途採用実態調査2023年版」の結果、人事制度の見直し、採用ターゲットの明確化、自社の採用課題の整理が上位3つにきております。また東海エリアでは、応募者の質や数、面接辞退の内定辞退、入社後の定着等も上位にあり自社の採用活動に関する課題に加え、定着にむけた課題を見直す必要があると感じている企業様も多い傾向です。苦労を

自身の収入が上がることで、転職先企業に将来性や安定性を求めていること、休日、休暇制度が充実しており取得がしやすいことが上位に挙がっています（出典：マイナビ「転職活動における行動特性調査2023年版」）。また2022年の調査と比較した場合、自己成長や社会貢献の実感ができると、在宅勤務やリモートワーク等「働きがい」や「働きやすさ」を求めている傾向が顕著に表れています。この2点について、より深く

考え抜くことも採用成功につながるポイントになっていくと考えられます。

以上の通り市場がここ数年で大きく変化しており、採用活動とともに教育・評価制度や働く環境の改善を図り、社内でもプロフェッショナル人材を育成するなど定着にむけた組織づくりを考えていくことも必要となっています。今回の寄稿が皆様の組織づくりのご参考になれば幸いです。

【参考】「マイナビの「強い組織づくり」をサポートするサービス
人材・組織開発のためのクラウドサービス「crexta」

「crexta」とは？

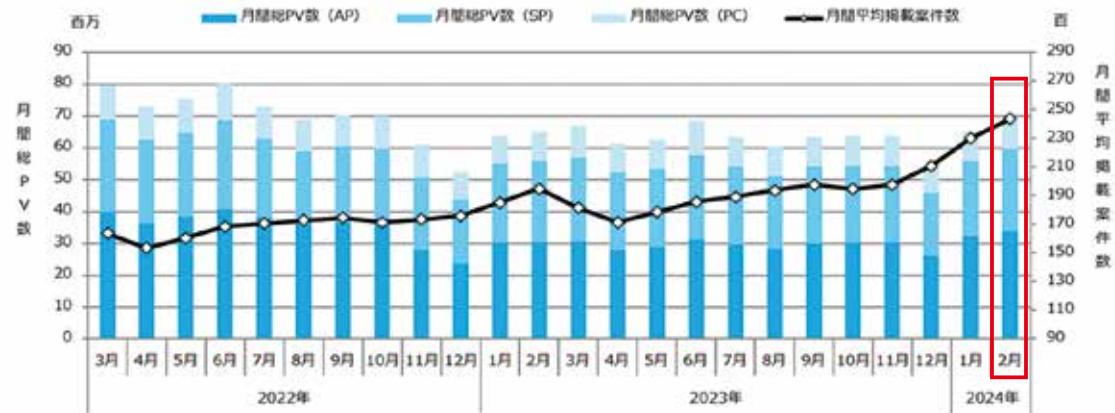


詳しくはこちら

[illegible]

アフターコロナと言われた2023年以降の企業の中途採用活動は、2024年2月現在で当社の求人情報サイト（マイナビ転職）でも過去最高の求人数となっており、求職者の「超」売り手市場が進んでいます。採用活動において、厳しい現状ではありますが、採用成功に向けて、全国の企業の採用動向や求職者の志向性を一部ご紹介いたします。会員企業様の今後の採用活動の一助となれば幸いです。

はじめに、中途市場の求人傾向についてご案内します。全国の月間平均求人掲載案件数は、2020年12月12、722案件の募集がありましたが、2024年2月現在では24,373案件となり、求人数はほぼ倍増している状況です。採用活動の難易度は上がっており、企業の採用力が試されている時代ともいえます。



■図1：2024年2月現在の求人掲載推移 出典：マイナビ転職サイトデータ（2024年3月）

「中途採用の現状と 企業・求職者の動向」



株式会社マイナビ
岐阜支社
支社長

川島 康司氏