

採用支援セミナー



2024年2月6日
株式会社リクルート
HRエージェントDivision 地域活性営業部
岡山RAグループ 上田 将太



○名前：上田 将太

○出身：香川県高松市

○職歴：2016年：香川大学卒

2016年：人材系の会社へ入社

香川・高知・広島为企业へコンサルティング営業
による新卒採用支援を行う。

2022年：株式会社リクルート入社

リクルーティングアドバイザーとして岡山の企業に対し
中途採用支援を行う。同社内の地域経済活性化
プロジェクトにて岡山県の担当となり自治体や経済
団体と協力し地域の採用支援に幅広く携わる。

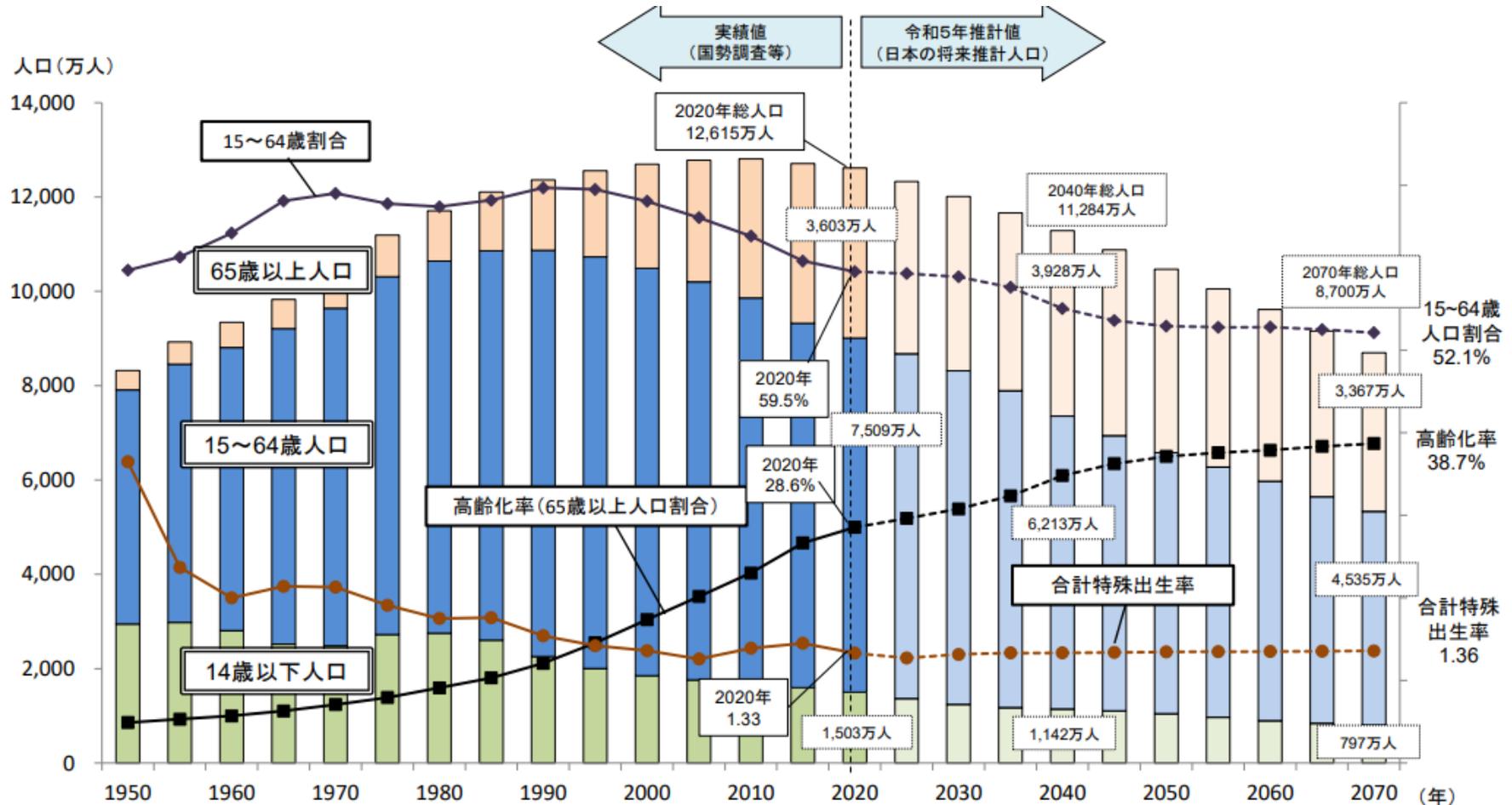
本日はどうぞよろしくお願いいたします！



日本の人口や労働需給に関して

日本社会の前提（人口推移）

- ◆日本の生産年齢人口（15～64歳）は右肩下がり
- ◆企業における採用も、この影響を大きく受けていく（生産性向上、多様な人材・シニア活躍）

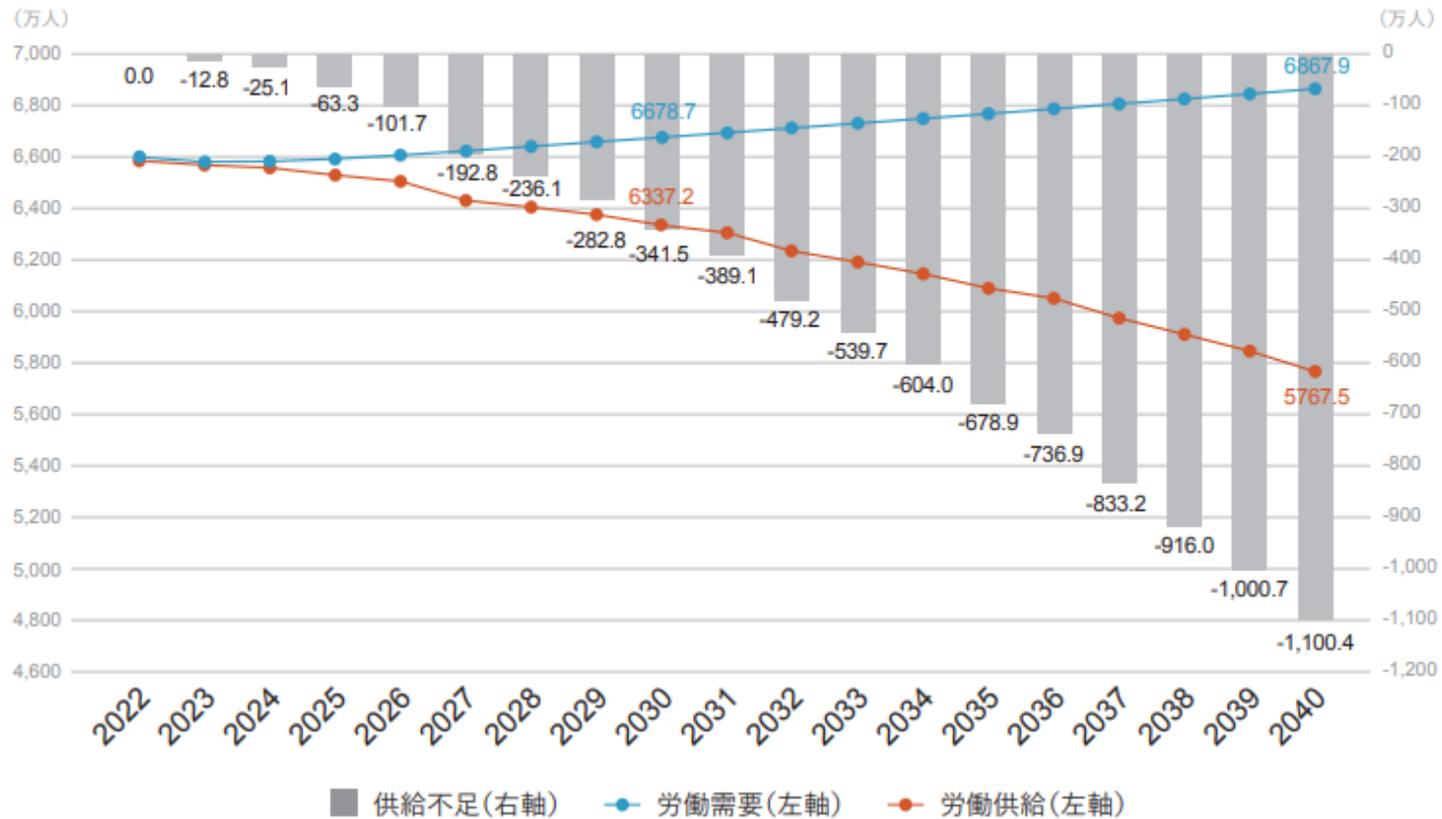


(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

出典：厚生労働省：日本の人口の推移
<https://www.mhlw.go.jp/content/12600000/001094660.pdf>

◆ 高齢者人口の増加、現役世代人口の減少により
2040年には全国で約1,100万人の労働力供給不足が生じると予測

図表2 労働需給シミュレーション



出典：リクルートワークス研究所 2023年発行『Works Report2023 未来予測2040』

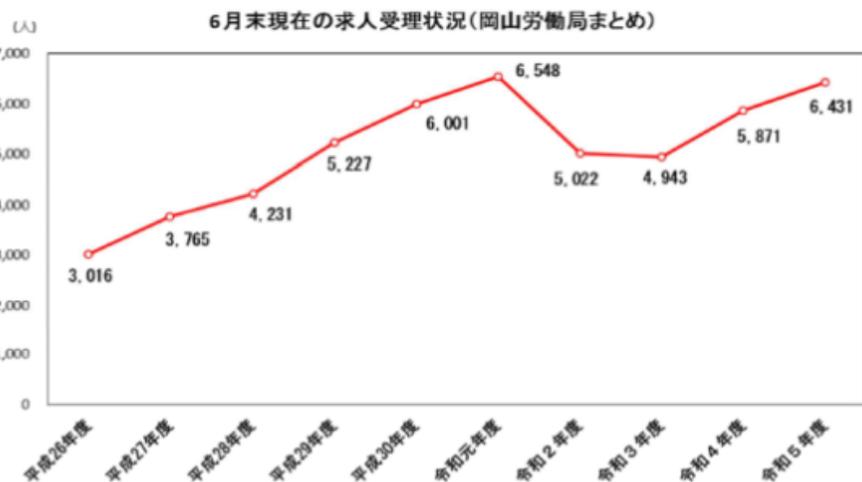


新卒・中途の採用市場感

- ◆ 岡山県の高卒新卒向け求人は、コロナ前とほぼ同水準に
- ◆ 岡山県の大卒新卒向け求人は、高卒向けよりはペースは遅いが回復基調

【高等学校】

- 求人数は6,431人で、前年同期に比べ9.5%増加した。
- 産業別にみると建設業(2.0%増)、製造業(8.4%増)、運輸業・郵便業(19.8%増)、卸売業・小売業(7.3%増)、宿泊業・飲食サービス業(28.8%増)、医療・福祉(25.5%増)、サービス業(他に分類されないもの)(1.9%増)で増加した。

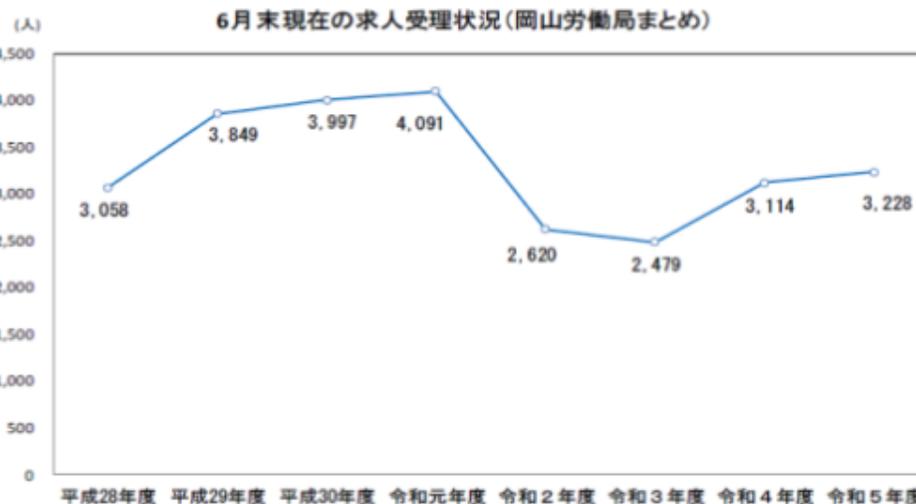


(注) 平成28年度までは6月20日～の受理

- 新規高等学校卒業予定者を対象とする求人については、ハローワークへの求人申込みが開始された6月1日から6月30日までの求人受理状況を取りまとめています。(平成28年度までは6月20日～の受理)

【大学等】

- ハローワークに提出された大学等の求人数は3,228人で、前年同期に比べ3.7%増加した。



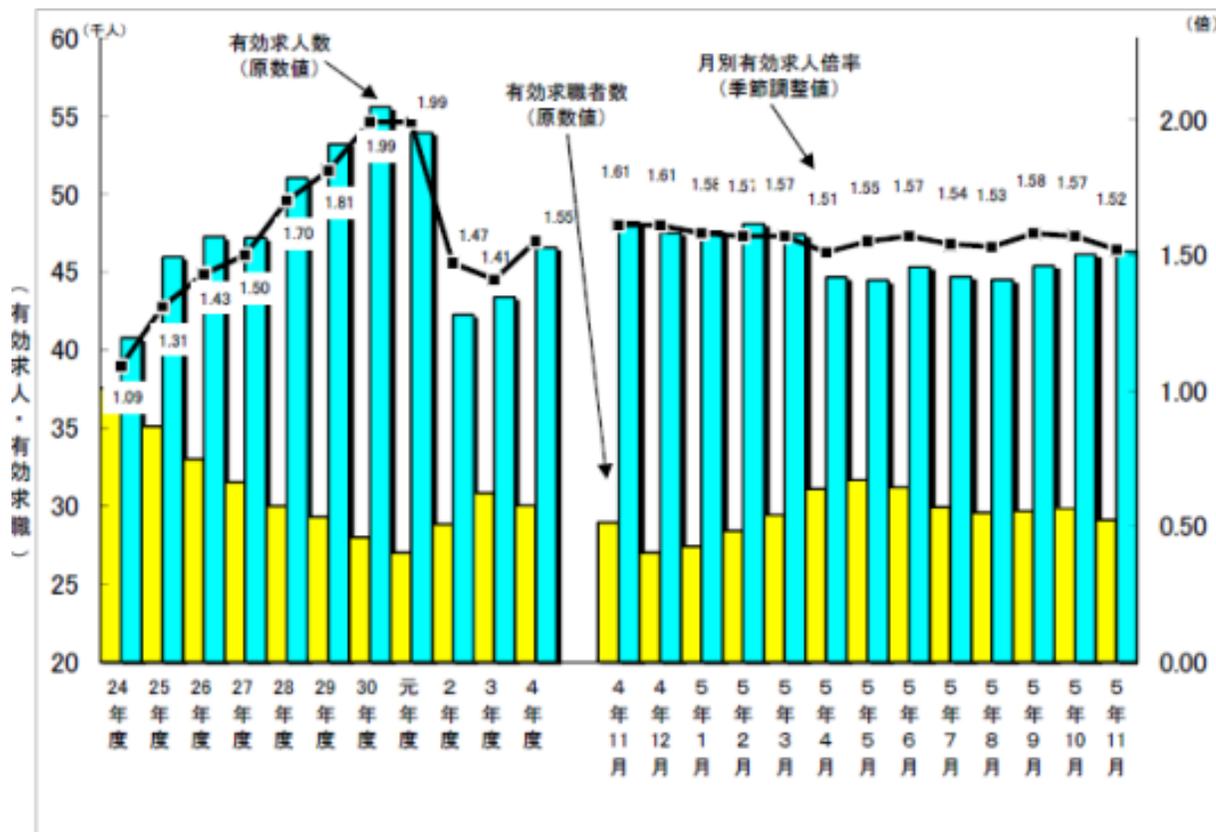
(注) 平成29年度までは3月1日～の受理

- 新規大学等(大学・短期大学・高等専門学校・専修学校等)卒業予定者に係る求人の状況については、2月1日から6月30日までにハローワークへ申し込まれた求人数を取りまとめています。(平成29年度までは3月1日～の受理)

※出典：岡山労働局ホームページ(23年9月時点データ)

https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/jirei_toukei/kyujin_kyushoku/_120779/_201902_00035.html

- ◆ 岡山県の有効求人倍率はここ1年間、1.5倍付近で推移
- ◆ 新卒と比較すると、有効求人倍率の上昇が留まっている



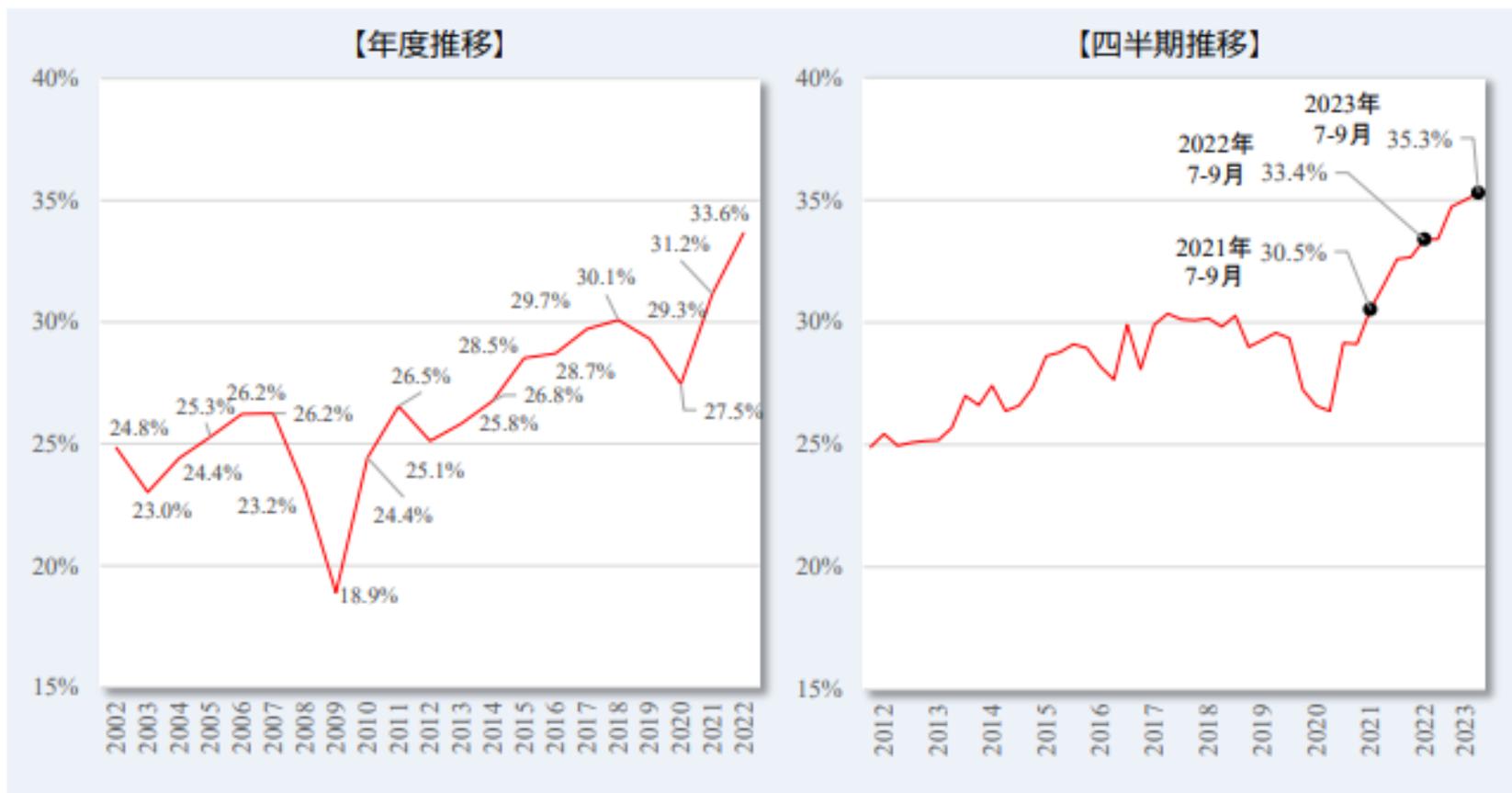
※出典：岡山労働局ホームページ(24年1月時点データ)
https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/jirei_toukei/kyujin_kyushoku/_2308_00012.html

- * 月別の有効求職者数、有効求人数は原数値、有効求人倍率は季節調整値を計上。
- * 令和4年12月以前の数値は、新季節指数により改定されている。
- * 季節調整は「センサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)」を使用している。
- * 年度別の有効求人倍率は実数値を計上。
- * ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに未所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。



労働者の賃金・休日に関して

「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」**35.3%**



※1 「全体」の統計の始点（2002年4-6月期）以降の最高値。

【算出式】

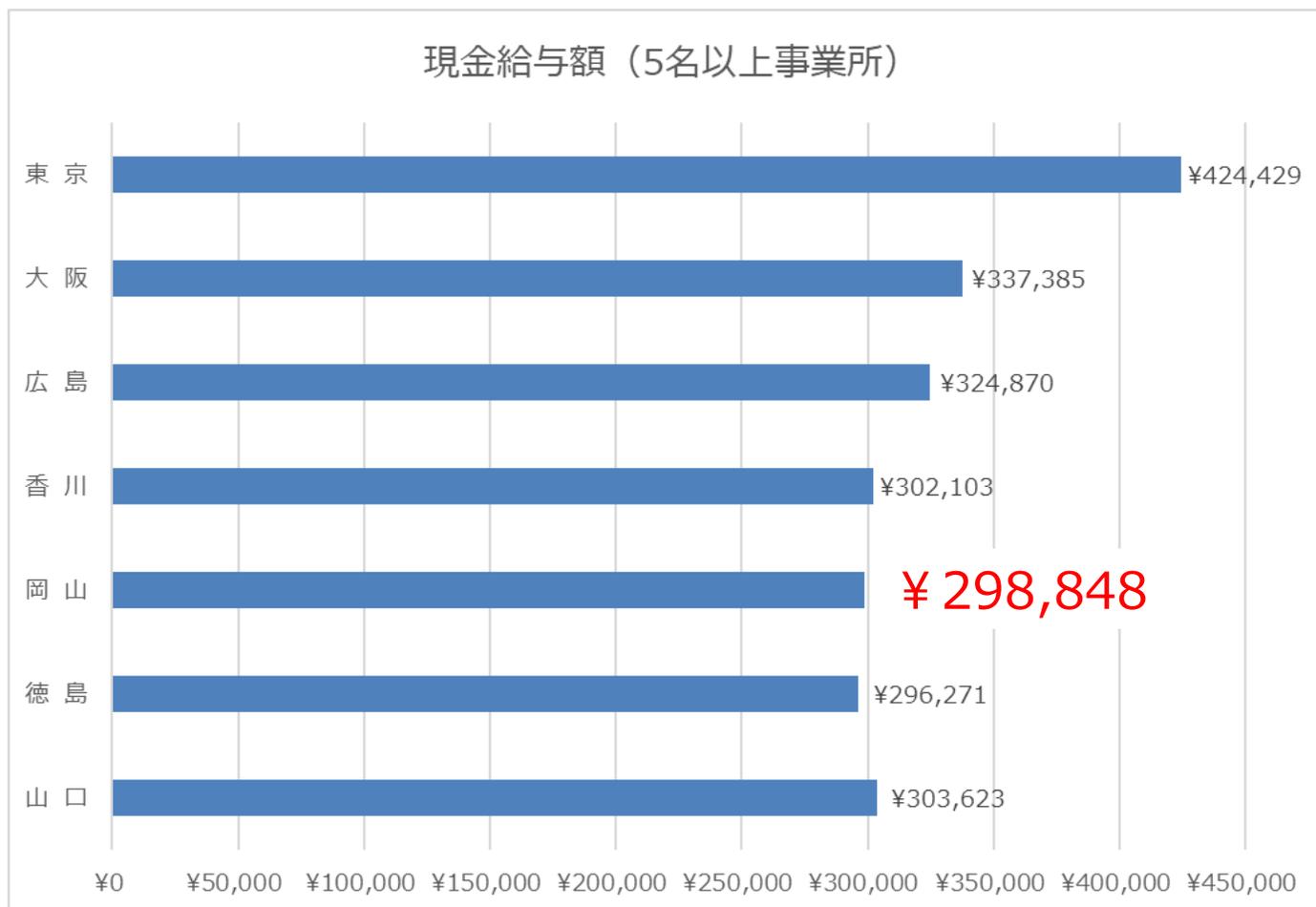
$$\frac{\text{「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数」}}{\text{「転職決定者数合計」}} \times 100 \text{ (単位: \%)}$$

出典：2023年7-9月期 転職時の賃金変動状況

https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20231102_hr_01.pdf

■エリア別の現金給与相場

- ◆岡山県は広島県と比較すると約2万6千円/月、東京と比較すると約12万5千円/月の差
- ◆中四国の中で、特筆して高いとは言えない現金給与額となっている。

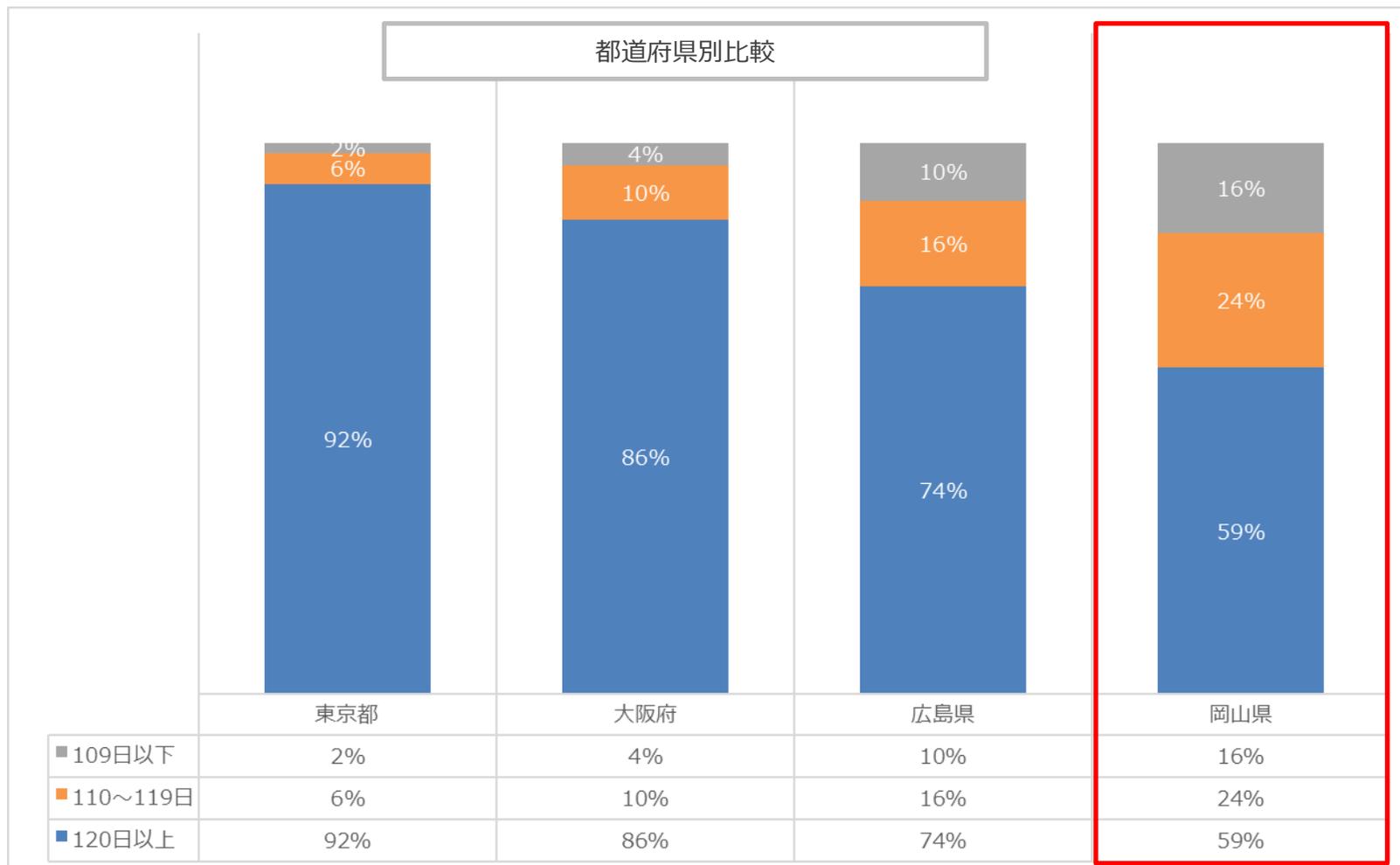


出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（令和4年平均）
表1 事業所規模5人以上 調査産業計

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r04/year.html>

■エリア別の休日日数相場

- ◆岡山県は広島県と比較しても年間休日120日以上の求人割合が59%と低い
- ◆東京都では年間休日120日以上が92%となっている



2024年1月時点 休日日数分布

※2024年1月実績：希望勤務地東京/大阪/広島/岡山の求人票の分布を記載。

※あくまで弊社リクルートエージェントでお預かりしている求人票の分布であり、企業数とは一致いたしません。



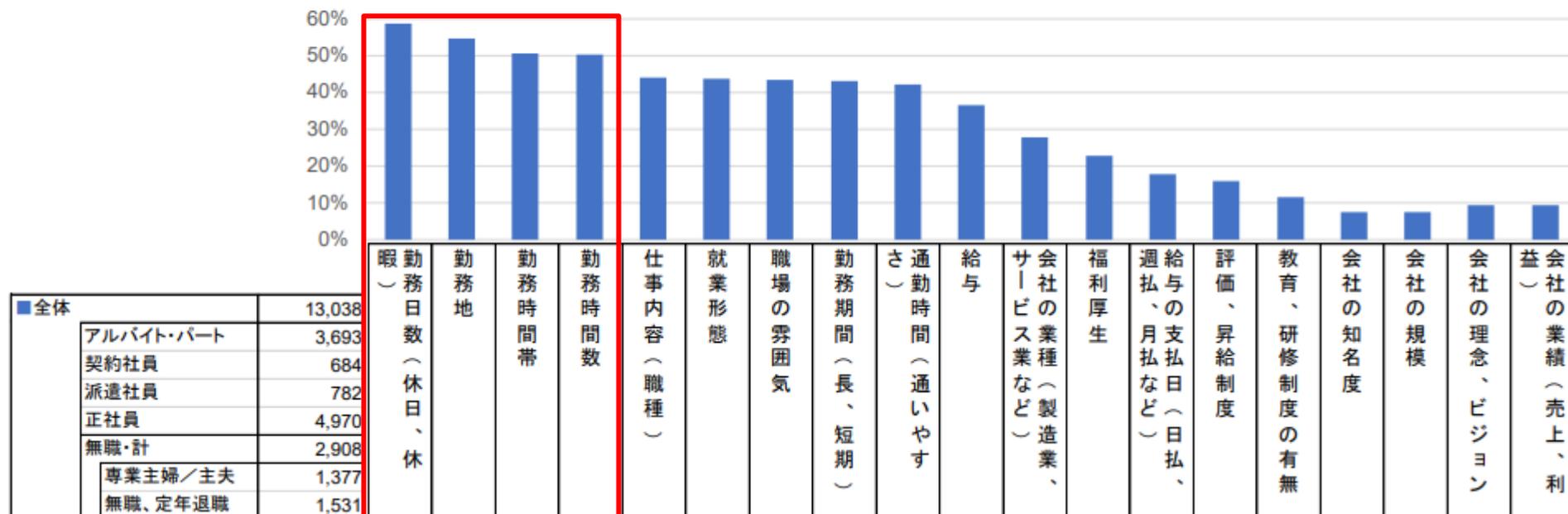
求職者の動向・意識調査

■ 仕事を探した時の重視点（絶対条件）

◆ 仕事探して絶対条件だったものは
「勤務日数（休日、休暇）」「勤務地」「勤務時間帯」「勤務時間数」

Q. 仕事を探していたとき、下記の項目についてどのくらい重視していましたか。

（単一回答「絶対条件だった」「他の条件がよければ我慢した」「もともと関心がなかった」のうち、「絶対条件だった」を選択した人の割合）【対象者：全員】



出典：株式会社リクルート ジョブズリサーチセンター 求職者の動向・意識調査2023基本報告書（2023年11）

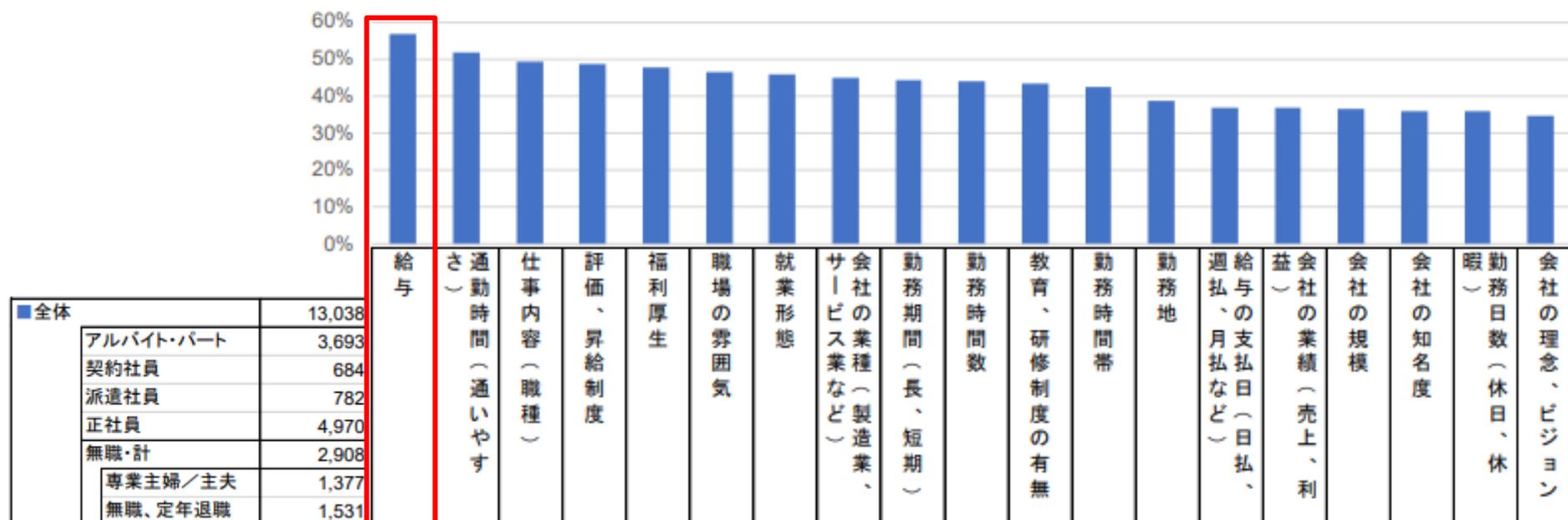
https://jbrc.recruit.co.jp/data/pdf/kyushokusha_231130.pdf.pdf

■ 仕事を探した時の重視点（他の条件がよければ我慢した）

◆他の条件がよければ我慢した項目を聞くと「給与」56.9%がもっとも多く、「通勤時間（通いやすさ）」51.8%が続く

Q. 仕事を探していたとき、下記の項目についてどのくらい重視していましたか。

（単一回答「絶対条件だった」「他の条件がよければ我慢した」「もともと関心がなかった」のうち、「他の条件がよければ我慢した」を選択した人の割合）【対象者：全員】



出典：株式会社リクルート ジョブズリサーチセンター 求職者の動向・意識調査 2023 基本報告書（2023年11）

https://jbrc.recruit.co.jp/data/pdf/kyushokusha_231130.pdf.pdf



人材紹介・副業採用の活用と事例

初期コスト0の完全成果報酬型のため、リスクは最小限に抑えられます。

採用サービス	RECRUIT AGENT	一般的な求人サイト
初期コスト	0円	広告掲載料
料金体系	完全成果報酬型	求人ごとに広告掲載時に料金が発生
おすすめの企業	必要な求職者に 的を絞って募集したい	多くの会員に募集をかけて、 適する人材を集めたい
方式	人材紹介型	広告掲載型

■ 人材紹介を活用した中途採用



出典：https://www.r-agent.com/business/service/price.html?fr=cl_enrollment_gnav_price



1. 求人情報の作成

貴社の魅力が伝わる求人票をご提案します

アドバイザーが貴社の求める人材要件を整理し、登録者にとって必要かつ魅力的な情報をまとめ、求人票を書き上げます。



2. 求人案内

豊富な登録者から厳選し、応募をサポートします

貴社の求人情報を、登録者と面談し転職活動をサポートするキャリアアドバイザーへ共有。キャリアアドバイザーは人材要件にマッチする候補者を厳選し、貴社へのご応募に繋がります。



3. 候補者紹介～書類選考

人材要件を踏まえ、マッチする人材をご紹介します

アドバイザーが応募した候補者のスキル・経験からスクリーニングを行い、面談所感や紹介理由を添えて、貴社の求める人材像にマッチする候補者をご紹介します。



4. 面接選考

候補者とのやり取りは不要、貴社は選考に集中できます

候補者との面接日程調整や合否連絡などはアドバイザーが間に入っていきます。また選考プロセスを随時確認し、課題がある場合、改善策をご提案します。



5. 内定～入社

入社までフォローします

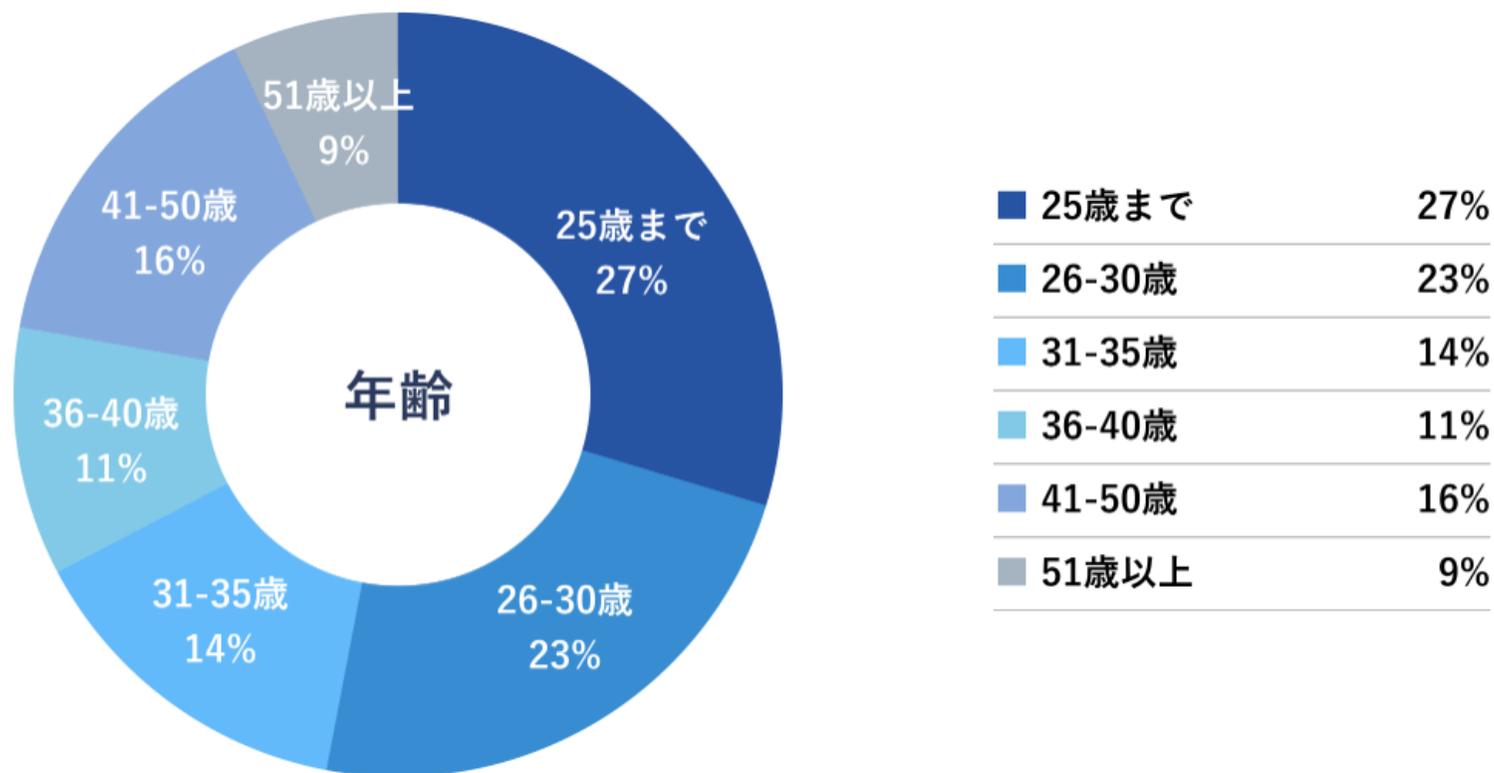
内定条件の通知に関するやりとりや、入社が決定した候補者へのフォローを実施します。採用した紹介者の入社を確認を持って、はじめて費用が発生いたします。

※入社後に早期ご退職の場合は、弊社返金規定に基づきご返金させていただきます。

業界最大級の年間登録者数

約**130万5000**名[※]

※ 2022年度実績：2022年4月1日～2023年3月31日の間に申し込みをいただいたサービス登録者数

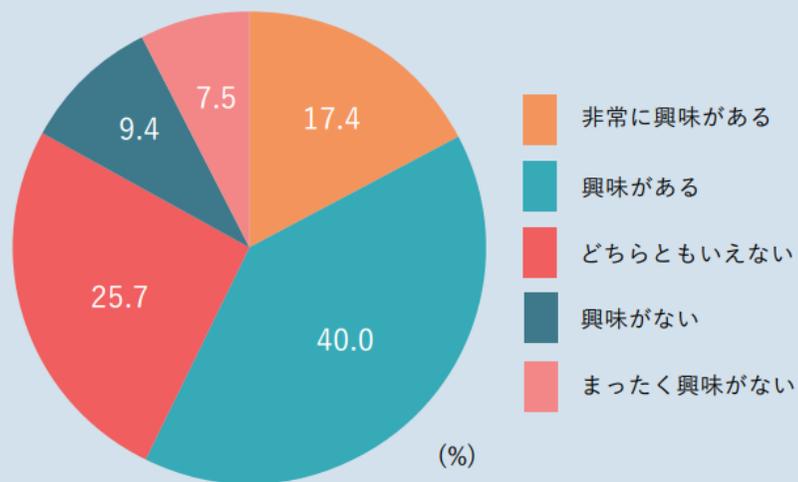


出典：https://www.r-agent.com/business/service/enrollment.html?fr=cl_rep_gnav_enrollment

◆ 昨今、都市圏で働く人が地方企業で兼業・副業を実施する事例が増えている

「ふるさと副業」への興味

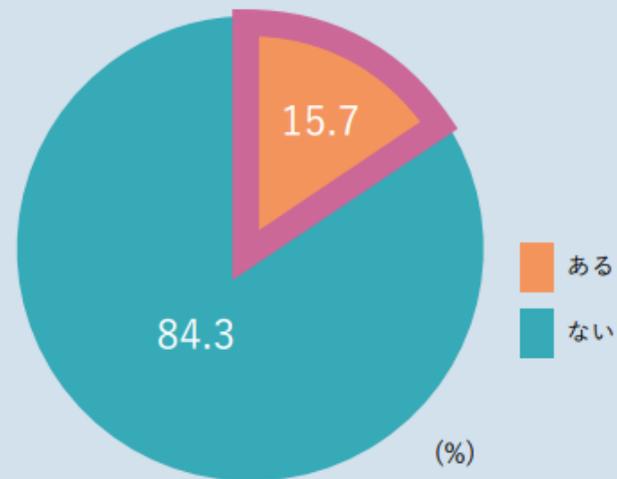
(単一回答 n=2,072)



Q. 昨今、自身の住まいとは異なる地域にある地方企業に、副業という形で貢献する、地域活性化につながる「ふるさと副業」という働き方が注目されています。このような兼業・副業に興味がありますか？

「ふるさと副業」を実施した経験の有無

■ 単一回答 n=2,072

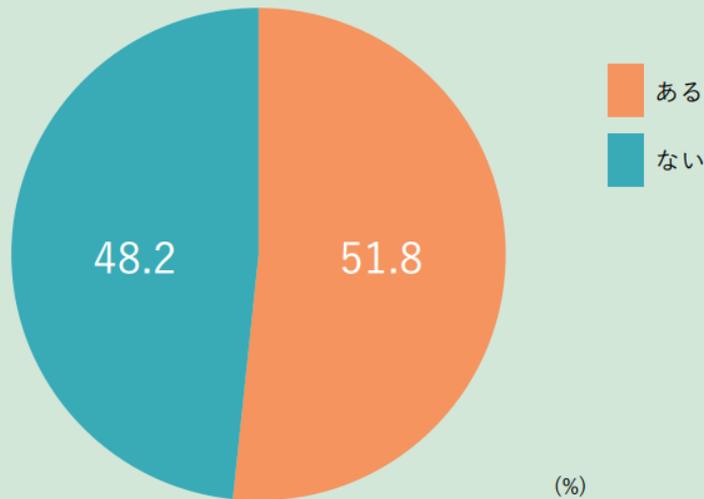


出典：株式会社リクルート「兼業・副業に関する動向調査2022」
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf

◆ 副業を認める人事制度も多い

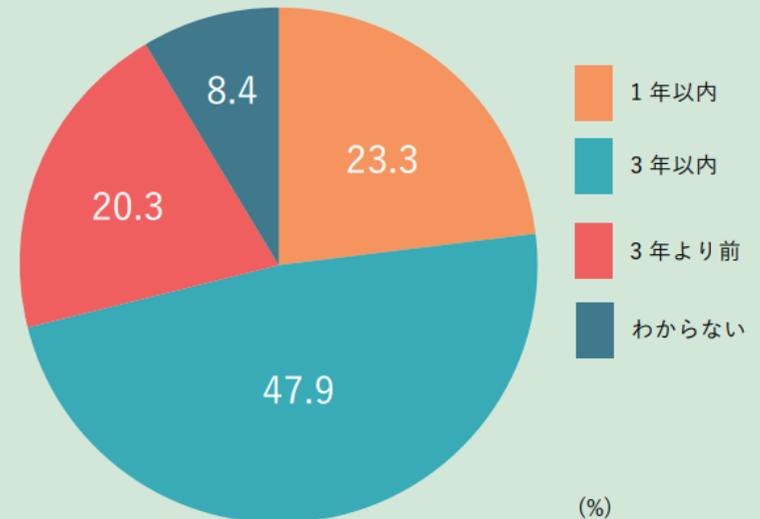
従業員の兼業・副業を認める人事制度の有無

■ 単一回答 n=1,648



従業員の兼業・副業を認める人事制度を導入した時期

■ 従業員の兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人（単一回答 n=853）



出典：株式会社リクルート「兼業・副業に関する動向調査2022」
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf



その悩み、
副業で解決
できます。

お悩み
1 事業推進に必要な人が **地元**にいない

お悩み
2 いい人がいても、社員採用だと **年収**や**条件**が合わない

お悩み
3 社員の育成に時間をかけている **余裕**がない

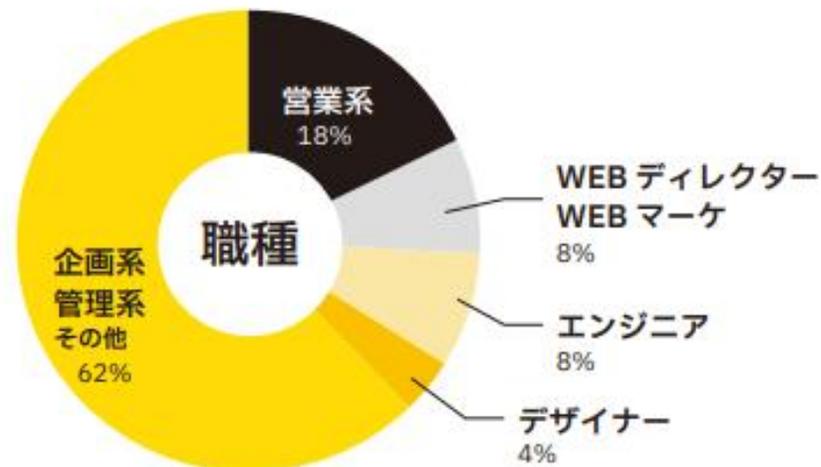
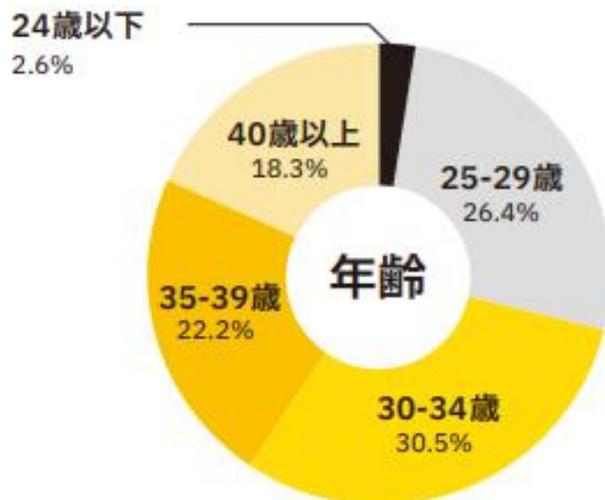
ふるさと副業とは

都市部に暮らすビジネスパーソンと地方の企業を、雇用ではなく「副業・兼業」という形で、マッチングするサービスです。地方への貢献意欲の高い8.7万人の登録者（23年2月時点）から、公募型で貴社の副業プロジェクトに参加したい方を募集いたします。

会員数	約8.7万人（23年2月時点）
居住地	首都圏在住者が中心
年齢	30代以上が7割

職種	ビジネス系職種中心 （新規事業、マーケティング、販促、商品企画、経営企画、コンサルタント等）
利用目的	地方に貢献したい、自己成長したい、自分の力を社外で試したい

【副業人材の活用】多様な人材の受け入れによる採用



副業の主な特徴

- ・ 契約は業務委託契約。だから保険は不要
- ・ 契約期間は1ヶ月～でもOK（平均3ヶ月以上）
- ・ 報酬は月平均5～10万円
- ・ 稼働時間は月平均20～30時間
- ・ 原則リモートでの稼働（定期訪問も可）
- ・ 買い手市場だから、副業決定率が高い
- ・ 雇用じゃないから、素早く始められる

どんなことをお願いできるの？

- ・ 新規事業立ち上げ
- ・ 新商品の開発
- ・ 経営戦略・事業戦略の策定
- ・ ECサイト立ち上げ・強化
- ・ SNSでの情報発信
- ・ 新しい販路開拓
- ・ ブランディング
- ・ 社内のデジタル化・DX推進

自社の人事採用業務をお任せする人材を、副業人材として採用

【企業概要】

業界：製造業

事業内容：染料・薬品・建築資材の販売

エリア：香川

従業員数：約30名

【抱えていた課題感】

- ・社長が社長業の傍ら採用も担当しており、積極的に人の採用を進めていきたいが業務量的に手が回らない状態。
- ・会社規模的に大人数の採用をする予定はなく、採用人事を1人正社員として採用するほどの仕事量はない。

【副業募集を始めた理由】

- ・社長業を優先し、1つでも携わる業務を減らしたい。
- ・正社員1人分の仕事量ではない業務を任せられる人材とし、副業という方法を選択した。

【募集の結果】

- ・23年4月に募集開始。想定よりも多くの応募があり、座談会を複数回実施。
- ・元人材会社の社員や、採用人事の経験者、人事コンサル経験者などの応募があり、5月中に1名採用が決定。
- ・応募者が予想より多く、早急な決定となったため、社内システム・DX化にかかわる人材もタイミングを見て募集を考えている状況。

大手企業でDX推進を行う会社員を、副業人材として採用

【企業概要】

業界：製造業

事業内容：通信設備の製造・販売・施工

事業エリア：岡山

従業員数：約100名

【抱えていた課題感】

- ・生産効率を上げるため、製造現場のDXを推し進めたいと考えていたが、何から手を付けていいかわからない状況。
- ・コンサルタントに頼もうと思うも依頼費用が高く、検討が難しい。

【副業募集を始めた理由】

- ・コンサルタントと異なり、月額が比較的安価であった。
- ・現場の実務への落とし込みまで一緒に携わってくれる方も採用できる可能性がある。

【募集の結果】

- ・副業人材募集サービスより、都内等に住むDX系の業務経験者20名ほどの応募が入る。
- ・候補者との座談会を経て、データサイエンティストと、コンサルタント、計3名を選考。
- ・最終的に、大手企業でDX推進を行いつつ、兼業で地方企業のDXも支援している30代会社員を副業人材として採用。
- ・従業員と面談を行い意見を取りまとめ、取り組みの優先順位を設定してくれており、インパクトの大きい業務から優先してDX化ができています。
- ・出張しての点検業務が俗人的であり、プレッシャーが大きいことが若手の離職原因であったが、タブレットを導入し、作業中マニュアルを見ながら先輩社員にすぐ相談できるよう、業務フローを変更する等実績を残している。



ご清聴有難うございました。