

# 長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

## NEWS LETTER No.15

新型コロナ変異ウイルスによる感染拡大が、県内でも続いております。

今号では、企業の成長・発展に欠かせない人材に関する今後について、松本市に本社のある、人材紹介会社 イーキュア株式会社 代表登内氏に、現場で感じている事をお書きいただきました。また、当拠点に登録の人材紹介会社より「人材採用におけるポイント」をあげていただきました。

参考にしていただければと思います。

### アフターコロナに向けた準備

イーキュア株式会社 代表取締役 登内 和則



#### 労働市場の現状

新型コロナウイルスの感染を防止するための移動、外出制限などにより需要が減った業界と逆に増加した業界があり、業界間によって景気の乖離が発生し、この状況が長く続いています。

帝国データバンクの調査によると2021年7月の県別景気DIは、長野県が48.0となり全国1位、業種でばらつきはあるものの県内企業の景気感が高水準の状態となっています。

また、1年後は50.9とポイントを押し上げ、引き続き高い状態が維持される予測が出ており、現在の肌感覚などと総合的に考えても労働市場にプラスの影響が続くと考えています。

実際に弊社業務の中で、一部業界を除き、新卒、中途ともに採用を控えるという声は耳にすることはありません。各社、受注増加への対応、新事業への進出、新製品・サービスの開発や社員の代替わりによる採用など、前向きな人材需要が長野県全域で旺盛となっています。

ただ、宿泊業、飲食・サービス業や旅客業など、余暇、文化、交流活動の自粛で逆風を受けている業界で、採用を控える動きは継続されています。

#### 人材確保競争の高まり

これまで採用を控えていた業界の状況が反転し、積極的な人材確保を開始することとなれば、ほぼ静止状態にあった業界の人材確保の開始が、どう労働市場に影響してくるか予想は困難です。

特に、県民だけでなく首都圏、中京圏の大きな余暇活動の需要を満たしてきた長野県ですので、飲食や宿泊など若干高めの料金設定でもこれらの需要は伸び、Go Toトラベルのような支援も開始されればさらに需要が高まり、賃金上昇がはじまります。すでに人材不足となっている他の業界と、人材確保の競争が顕著になってくるのではないかと思います。

農林業、製造業、医療・介護業、サービス業など多くの業界が、人材不足をどう乗り切っていくか、新たな課題として表面化してきます。過去とは異なるスピード感とアプローチで人材不足に対応することが各業界で求められることになるでしょう。

#### アフターコロナに対応できる経営ポジション

アフターコロナで起こる労働市場の調整はもちろん、生き残りをかけ、業界、業態、事業規模を問わず、省人化や業務のデジタル、オンライン化、DXの活用など進める必要があります。

そして、これらを実行できるプロフェッショナル人材の確保や教育に今、シフトチェンジをするべきではないかと思えます。

すでにシフトチェンジが遅れている企業から、シフトアップを進める企業へ、優秀な人材の移動がはじまっています。自粛制限から開放される業界の積極採用による獲得競争の高まり、移住者の転職増加など労働市場の流動性が高まる可能性が想像できます。アフターコロナに対応できる経営ポジションへシフトチェンジし、会社の成長、事業の安定に結びつけていくチャンスの到来ではないでしょうか。

## 【人材採用におけるポイント】

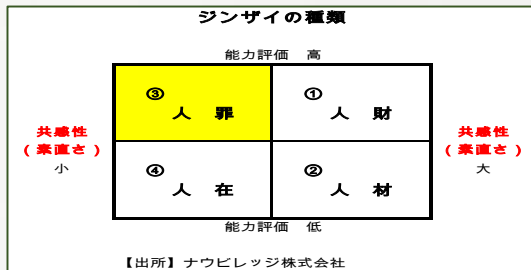


アクティベート株式会社  
取締役副社長 井口 純

人材募集時に重要視されるのが募集ポジションに合う経験と人物像ですが、この人物像で重要なのが

### 会社に対する共感性(素直さ)

です。下記の図は企業活動から見た『じんざい』の種類です。



①と④は自明で申し上げることはありませんが、問題は②と③を間違えてしまうことです。

③は短期的に(即戦力として)能力があり魅力的なジンザイですが、長期的には会社を不安定にさせる要因となりがちです。

他方②は、育成によって①になり得るポテンシャルジンザイです。企業にとっては共感性の高い①人財と②人材を揃える事が大切です。

面接では③『人罪』に目が行きがちで、共感性を見抜くのは難しいかもしれませんが、経験豊かな人材紹介エージェント(会社ではなく人物)を利用してでも共感性の高い従業員を増やして行くことが、勝ち残る企業の大前提になります。



パーソルキャリア株式会社  
dodaエージェント事業部 中部統括部  
梅谷 涉

昨今の新型コロナウイルスの感染拡大を契機に採用市場もめまぐるしく変化を帯びている状況かと存じます。中途採用マーケットにおいてもオンライン面接の普及など全国各地域に点在している候補者様との面談機会の創出などが実現可能な状態にもなり、より採用競争が加速化している印象があります。

こうした時勢の変化も踏まえ、経営-現場-人事の3者間にて組織課題を解決する上でどんな人材を採用することが自社にとって最適であるか、その対象となりうる人材採用実現に向けて、どんなミッション・職務を採用する人材にお任せしていくのかのメッセージング、貴重な面接機会の中で「見極め」と「評価・期待」を投げかけることで応募者の意向醸成に繋げるか、など多様な要素が企業様にとって不可欠な状態と推察します。

その中で我々人材紹介会社と配属組織の現場担当者様とお打合せの機会をいただき、組織にとって必要な人材がどんなスキル・志向性を持ち合わせているのかリアルな情報交換をさせて頂くことも採用活動を前進させるうえで重要な要素の一つです。

組織課題を解決する人材要件定義、外部環境を鑑みた際に採用したい人材の転職動向、訴求すべき魅力ある情報詳細など現場-人事-人材紹介会社が一枚岩になり実りある採用活動へ転化させていけるよう邁進して参りたいと考えております。



アデコ株式会社  
松本支社 支社長 鳥羽 健治

### 「人を中心に置くピープルセンタードへ」

昨今では急速なAI・IoTの技術発展、世界中の企業が競争となるグローバルゼーション、いまだかつてない超高齢化社会の到来と、激しい環境変化に対応することが求められています。

これまでは企業を中心に置き、社員を人材とみなし、多くの社員に従順さと勤勉さ、専門性を求めてきたカンパニーセンタードから、人を中心に置いて、人の価値を高め、あらゆる社員の主体性と創造性、情熱が発揮できる状況、ピープルセンタードを作り出していくことが大切となりました。

採用面接において、入社後に得られる能力や成長可能性、貢献・喜びなど、イメージを簡潔に伝えるプロセスを行い、そこに向かうための必要な努力を一緒に考えることで、入社時より意欲をもって活躍される人材となります。



シードジャパン株式会社  
代表取締役 芹澤 廣

当社は上田・東信地域を拠点に自分らしく主体的に働きたい方々の就職支援をはじめ上田市への移住を考えている皆さんに対し「UJターンと地域若者等定住就職支援事業」を2016年から上田市より委託を受けて実施し、こうした取り組みを通して地元企業様の必要とするプロ人材や若者の採用支援をしております。

### 「人材採用を成功させる秘訣はどこに」

採用実績やその後の定着を長年みてきて思うこと、企業様の未来を担う人材の採用確保を考える際にマッチング思考が強くなることは避けたいと思いますが、応募者の働くことについての価値観や仕事に対するビジョンなどのヒヤリングを通して企業様の理念、ビジョン、戦略との共有ゾーンをどのように双方で見出ししていくかがとても重要だと考えています。

置かれた環境の影響下で社員のスキルや知識は必要に迫られながら日々成長変化を遂げていきます。その人の成長の原動力がどこから生まれてきたのかを見極めていくことこそ採用時の視点として欠かすことは出来ません。「主体変容」できる人材を見極めてこそ自社の将来を様々なポジションで広く深く任すことが出来るのではないのでしょうか。

