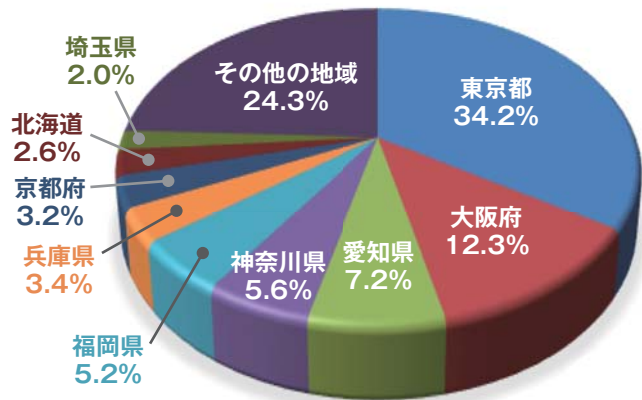


新卒就業者(大学)の事業所規模別離職率

	5人未満	5~29人	5~99人	100~490人	1000人以上
1年目まで	36.1%	27.0%	18.6%	13.8%	8.4%
2年目まで	50.1%	40.3%	29.3%	23.0%	15.5%

出典：リクルート「ワークス大卒求人倍率調査」(2014年4月)、厚生労働省「新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況」、中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査」(2014年8月公表)

大学生・大学院生が最も働きたいと思う勤務地の割合



人材戦略を経営戦略に位置づける

地方が元気になるには、地方の企業が元

なものにして、賃金を高く払える仕事に変えていかないと、若者の採用は難しくなります。

リーマン・ショック以降はしばらく厳しい雇用情勢が続いていました。しかし、アベノミクスを背景にした景気回復に伴い、雇用情勢は一転、売り手市場となってしまいました。県内でも多くの経営者から「人手不足。人が欲しい」という声が聞こえてきます。

明らかに首都圏に雇用が奪われ、地方は人がなかなか採用できなくなっているのです。

地方に新しい成長産業を育てる

地方の魅力を高めるためには、医療機器、航空産業、ロボットなどの新たな成長産業への参入に挑戦していかなくてはなりません。

これからの日本では、たくさん売れるものをつくることは難しいので、いままでの生産現場(量産工場)から、企画・試作・デザイン設計・マーケティング機能をもつ創造する現場(マザー工場)へ変わらなければなりません。

製造業のウエイトが低くなって、かつて製造業で働いていた人は、サービス業に吸収されていますが、地方のサービス業は、介護職など労働集約型で、生産性が低く、給料が安いために地域経済全体が縮小する傾向にあります。そこで、インターネットまわりのビジネスのような、生産性の高い、都市型サービス業、知識集約型サービス業を育てていかなければなりません。そうすれば、若い女性の雇用の場となります。

「プロフェッショナル人材戦略拠点」は、首都圏でいろいろな経営を積んだ人を地方の企業がうまく活用することで、より生産性の高い企業に変えていくことをめざしています。そうすれば、若者の雇用問題も解決できます。

気にならなければなりません。そのためには、時代の変化にあわせて、企業が変わらなければなりません。

バブル崩壊とリーマン・ショックを経験した多くの企業経営者は、これまで守りの姿勢に徹してきました。しかし、これからは攻めの経営に転換していかないと、企業は変わりません。

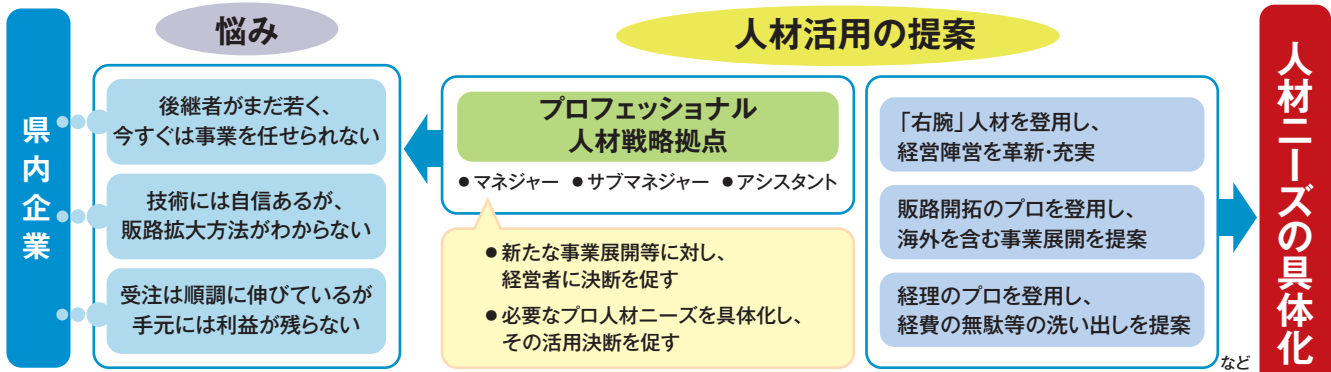
企業の経営資源は、人、もの、カネ、情報と言われていますが、企業は人の力でしか変われません。人材戦略を、経営戦略の中で、より高いところに位置づけるべきです。

「プロフェッショナル人材戦略拠点」は、首都圏でいろいろな経営を積んだ人を地方の企業がうまく活用することで、より生産性の高い企業に変えていくことをめざしています。そうすれば、若者の雇用問題も解決できます。

広島県のプロフェッショナル人材戦略拠点は、大リーグの十数億円の年俵を蹴つて広島復帰を決断した黒田博樹投手をプロフェッショナル人材のイメージ・キャラクターに使っています。地域の活性化のために頑張ることに仕事のやりがいを見出す人であれば、仕事の成果も出してくれるはずです。

プロフェッショナル人材戦略拠点では、企業が新しい成長ステージに行くには、こういう人材が必要ではないか?と気づいていただき、それに見合った首都圏で活躍するプロフェッショナル人材を、U・I・ターン促進事業費補助金も活用しながら、民間の人材紹介会社の機能を通じてマッチングします。

プロフェッショナル人材戦略拠点の事業スキーム



※「プロフェッショナル人材戦略拠点」が掘り起こした人材ニーズは、民間人材マーケットに取り組み、マッチングを支援して人材確保を図る。