



埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点 のご紹介

1. プロフェッショナル人材事業について
2. プロフェッショナル人材とは
3. プロフェッショナル人材採用フロー
4. プロフェッショナル人材事業の活動状況
5. 当拠点の活動状況
6. 労務問題トラブルを避けるために



埼玉県マスコット
「コバトン & さいたまっち」

1. プロフェッショナル人材事業について

1. 内閣府事業として平成27年12月よりスタート
2. 潜在成長力のある地域企業に対し、
プロ人材の採用支援活動を行い地域の活性化を目指す
(首都圏の優秀な人材を地方へ)
3. 支援活動を行うプロフェッショナル人材戦略拠点を
全道府県に設置
4. 地域金融機関や経済団体、民間人材ビジネス事業者
などの関係機関と緊密に連携し活動を行う

2. プロフェッショナル人材とは

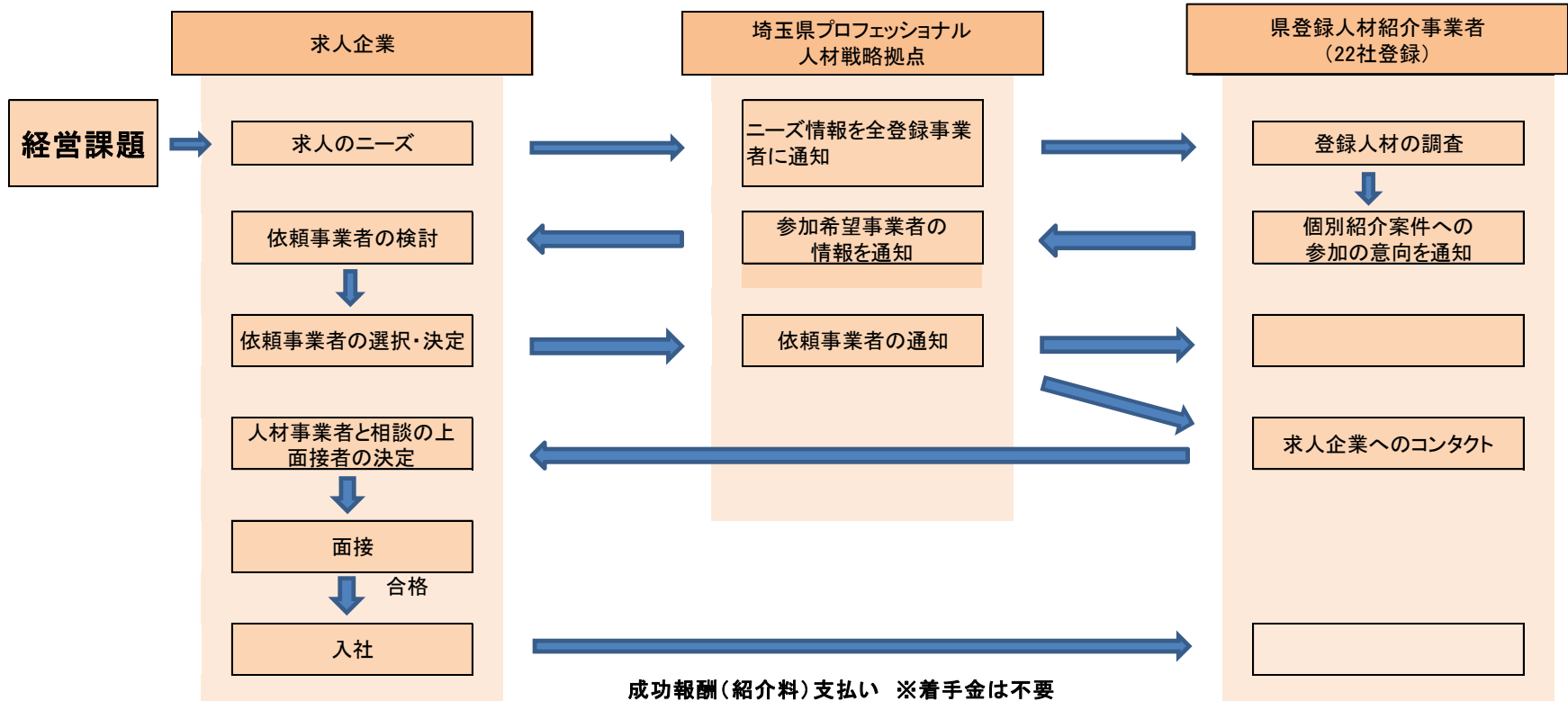
自らの確な課題設定ができ(How+What)
第一線でバリバリ実績を上げている人

1. 経営管理人材(社長の右腕・社長候補)
2. 事業分野拡張人材(現在事業の周辺領域への拡大)
3. 販路開拓人材(国内・海外)
4. 商品開発人材
5. 海外進出人材(新たな海外拠点作り)
6. 経理システム・人材制度等改革人材
7. 現場力向上人材(生産管理システム、現場改善、品質改善)
8. 調達力向上人材(国内・海外)
9. 戦略的IT活用人材

3. プロフェッショナル人材採用フロー



戦略拠点メンバーが企業訪問

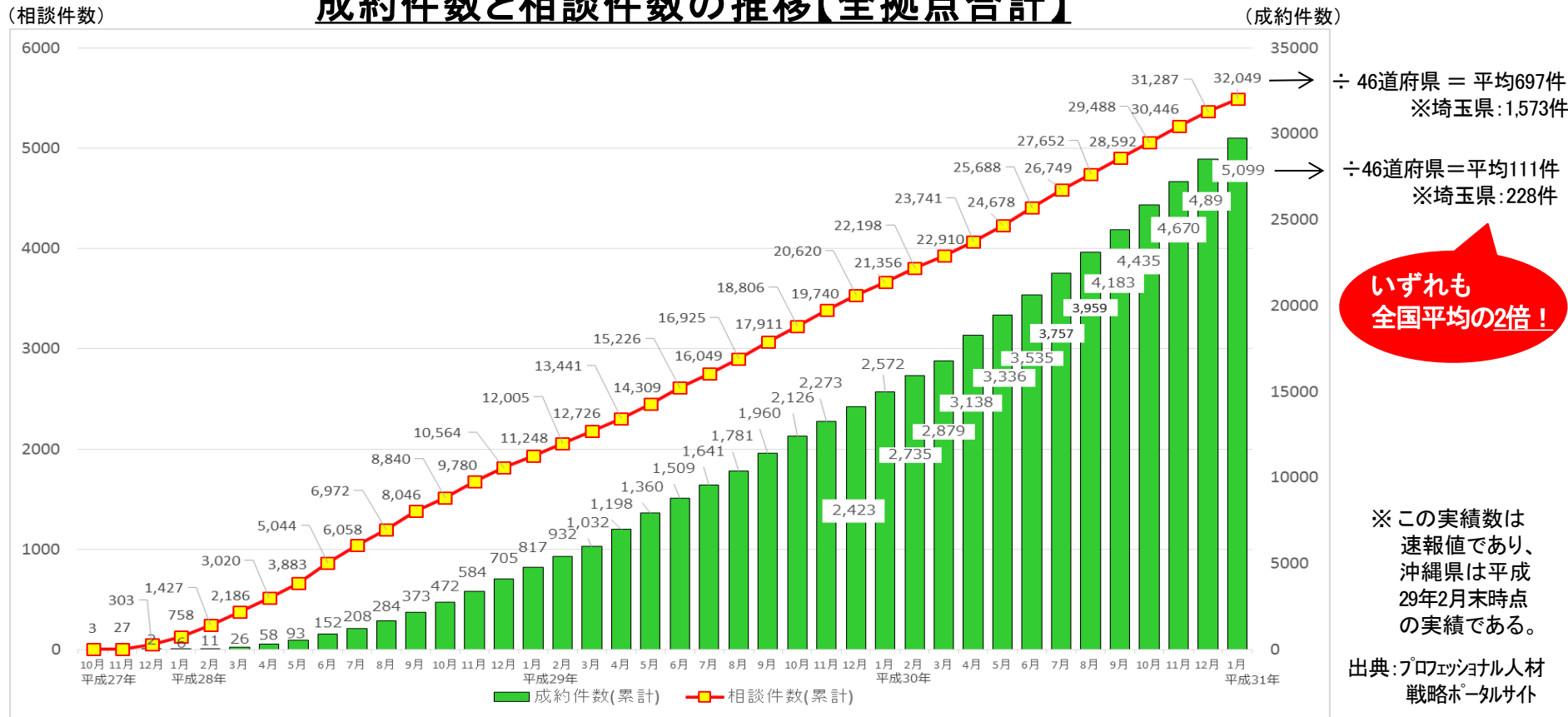


無料(紹介料不要)
大企業(パートナーシップ形成先)からの出向 ※必要により産業雇用安定センターのサポートあり

4. プロフェッショナル人材事業の活動状況

- 平成27年10月以降、全国各道府県に「プロフェッショナル人材戦略拠点」が順次設置され、平成28年1月頃から本格的に活動を開始
- 相談件数が増加する中、先行的な拠点を中心として、地域企業とプロフェッショナル人材のマッチングが全拠点合計で5,099件成約(平成31年1月末時点【速報値】)

成約件数と相談件数の推移【全拠点合計】



5. 当拠点の活動状況

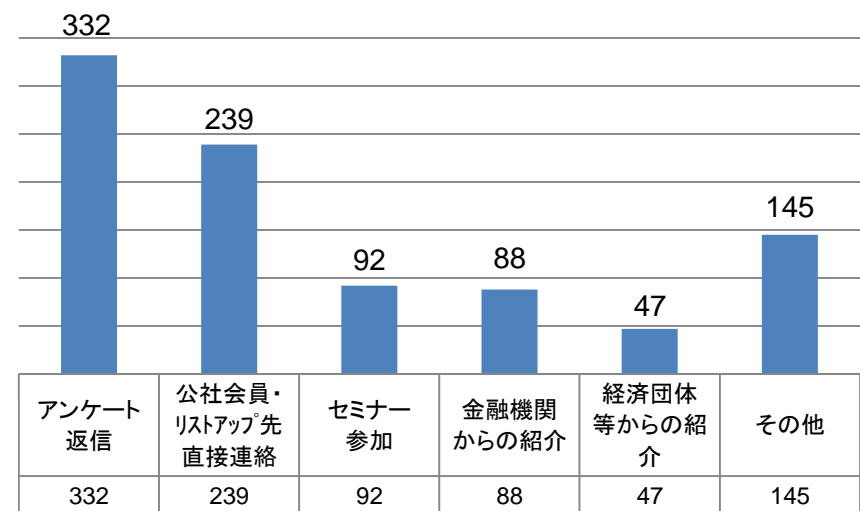
①活動実績(平成31年2月末時点)

項目	実績
平成30年度 企業訪問社数【目標:300社】 (H27.12.1~H31.2.28 累計)	381社 1,140社)
平成30年度 相談件数【目標:200件】 (H27.12.1~H31.2.28 累計)	523件 1,611件)
平成30年度 人材ニーズ取り繋ぎ件数 (H27.12.1~H31.2.28 累計)	286件 943件)
平成30年度 成約件数【目標:15件】 (H27.12.1~H31.2.28 累計)	111件 234件)

【訪問企業プロ人材ニーズ内訳(合計1,140社)】

区分	社数	備考
A ニーズあり	439	左記の取り繋ぎ件数 921=相談件数
B 当面なし	668	左記社数=相談件数
C ニーズなし	33	—

取り繋ぎ案件のアプローチ経緯(合計943件)

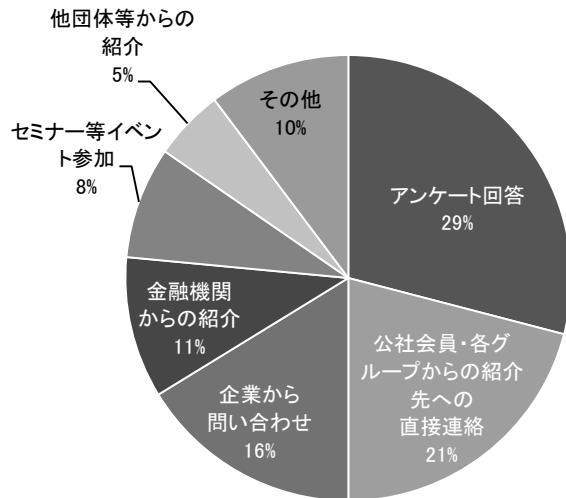


5. 当拠点の活動状況

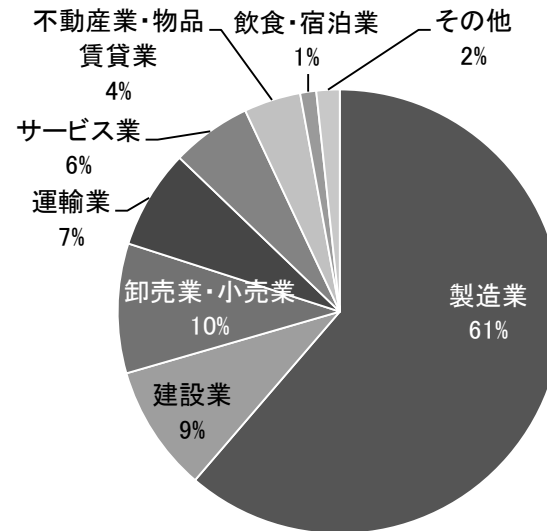
②成約事例の内訳(1) (H27.12.1~H31.2.28)

- 受入企業へのアプローチ経緯は、「アンケートはがき回答」が最も多い
- プロ人材の受入企業の業種は、製造業が全体の約6割を占める
- プロ人材のミッションは、販路開拓や生産性向上等、多岐にわたる

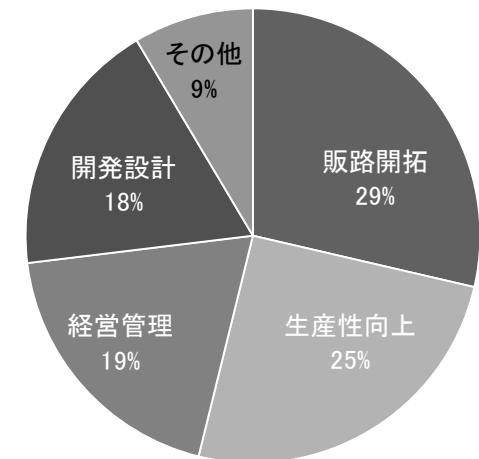
【受入企業へのアプローチ経緯(n=234)】



【プロ人材受入企業業種(n=234)】



【プロ人材のミッション(n=234)】



【プロ人材のミッション例】

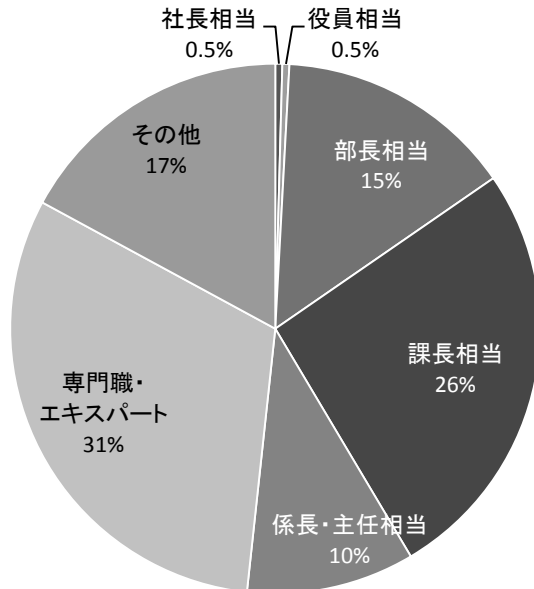
- 販路開拓...受け身の営業姿勢を改め、積極的な新規顧客開拓を行う体制づくり
- 生産性向上...新製品を生産するための新たな生産体制の立ち上げ
- 経営管理...買収先企業(物流業)のマネジメント
- 開発設計...新製品開発、独自の機構を盛り込んだ独創的な機械装置の開発設計
- その他...移動体通信工事の受注拡大に伴う施工管理力の強化

5. 当拠点の活動状況

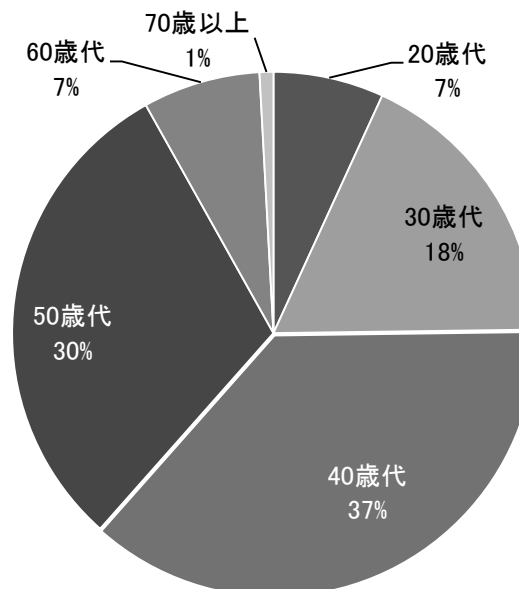
③成約事例の内訳 (2)(H27.12.1～H31.2.28)

- プロ人材のポストは、専門職・エキスパート最も多く、次いで課長相当が多い
- プロ人材の年代は40歳代から50歳代が全体の約7割を占め、60歳以上のシニアは少ない
- プロ人材の転職前の勤務地は、県内より県外(東京都など)のほうがやや多い

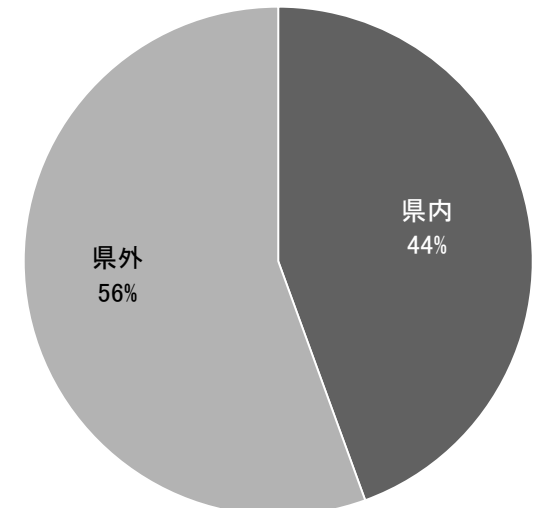
【プロ人材のポスト(n=234)】



【プロ人材の年代(n=234)】

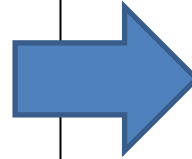


【プロ人材の前職勤務地(n=234)】



6. 労務問題トラブルを避けるために

労務問題を起こさず、
働きやすい職場づくり



より良い人材の確保

(例)

1. 就業規則の作成
2. 就業規則の周知徹底
3. 就業規則の中身の点検

終わりに…

人への投資は最重要テーマ！

