



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



公益財団法人埼玉県産業振興公社
Saitama Industrial Promotion Public Corporation
埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点



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

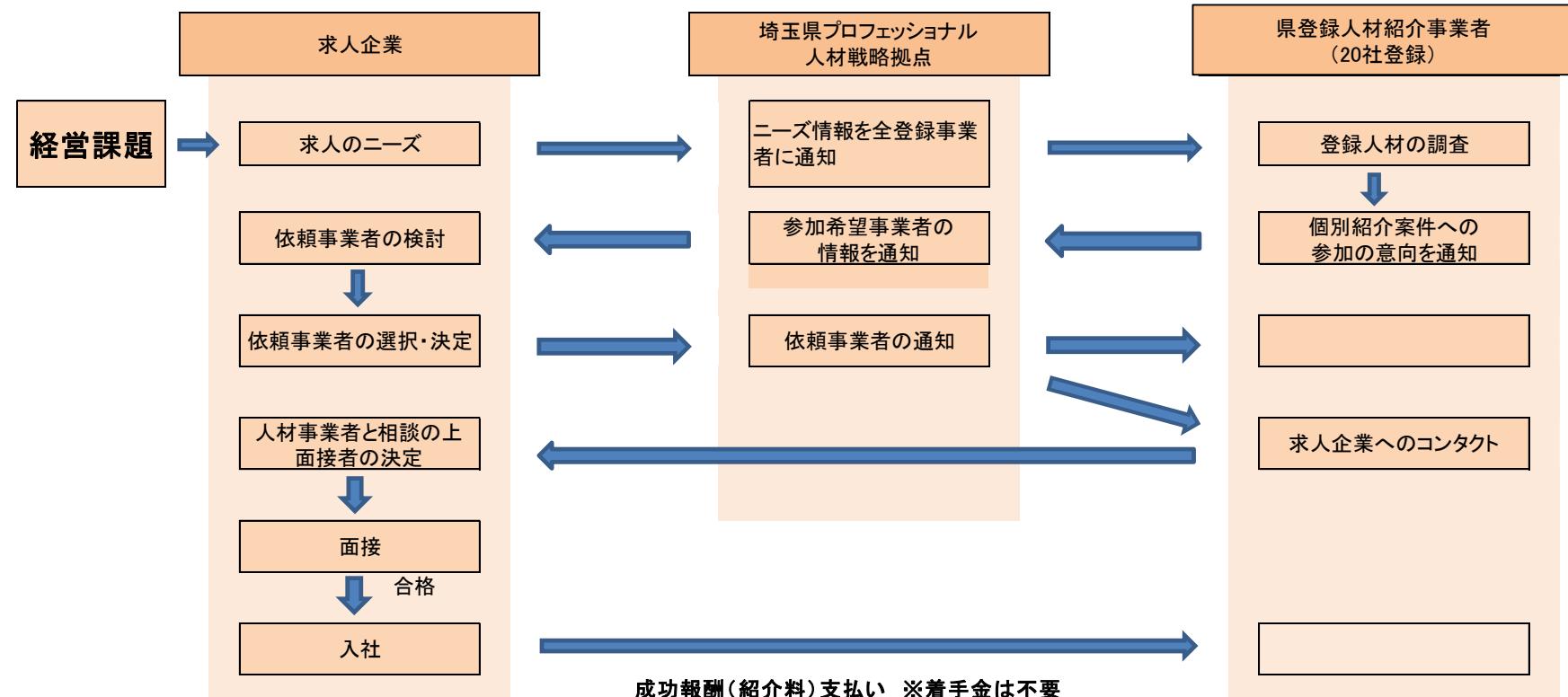
2. プロフェッショナル人材とは

自ら的確な課題設定ができる(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. 戰略的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

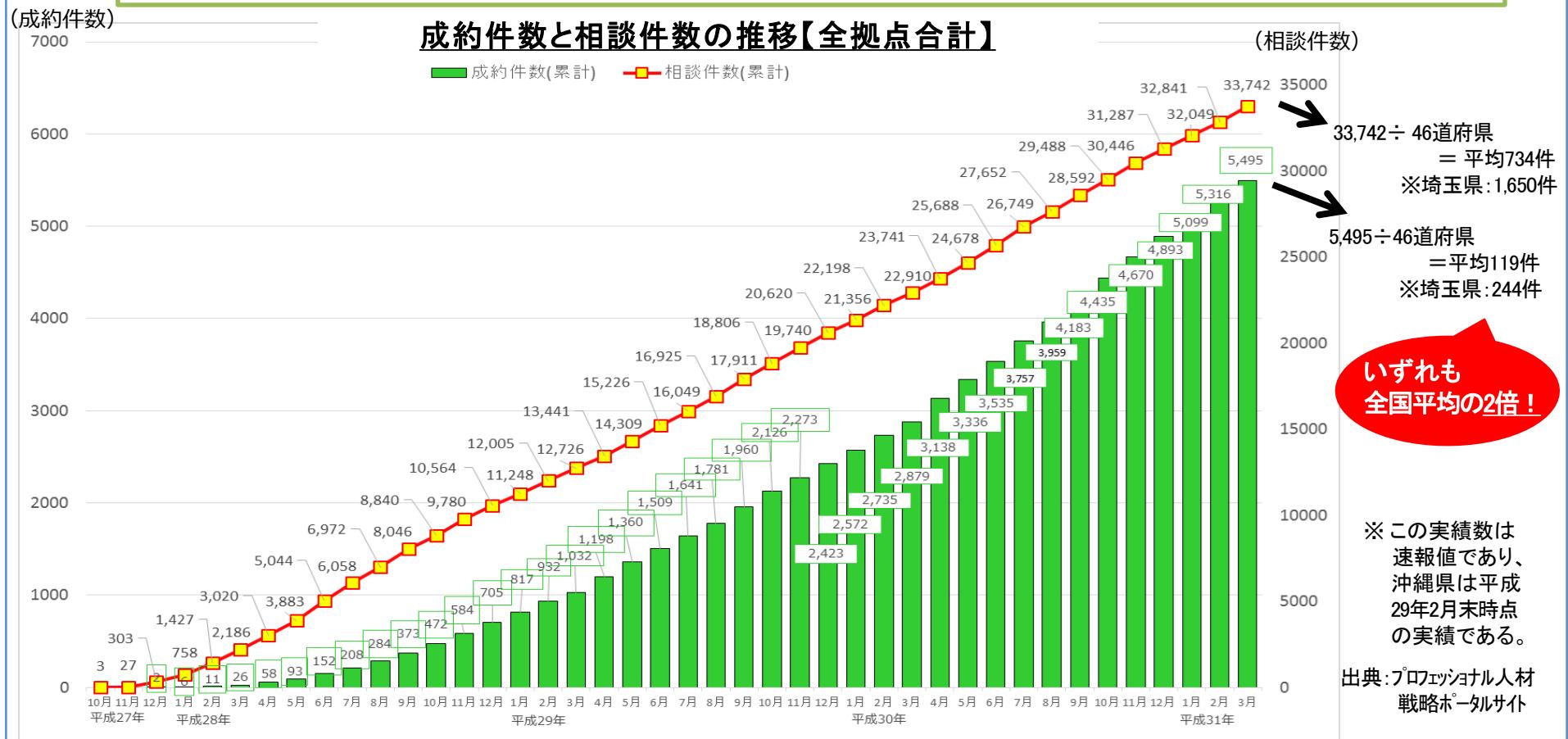


無料(紹介料不要)

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5,495件成約(平成31年3月末時点【速報値】)



5. 当拠点の活動状況

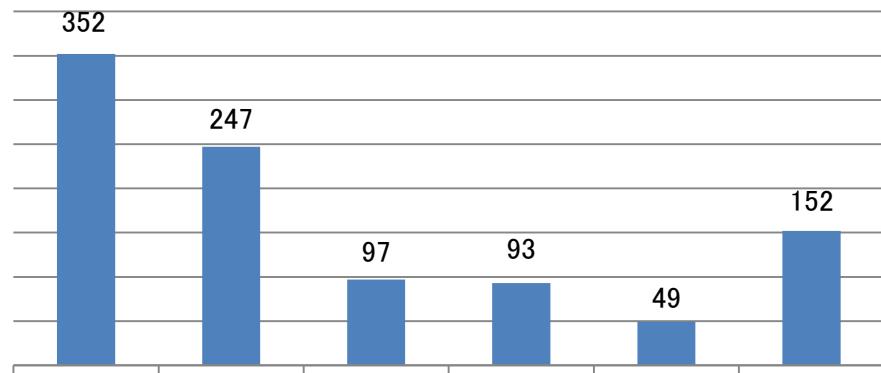
①活動実績(平成31年4月末時点)

項目	実績
令和元年度 企業訪問社数 【目標:300社】 (H27.12.1～H31.4.30 累計)	34社 <u>1,200社</u>
令和元年度 相談件数 【目標:200件】 (H27.12.1～H31.4.30 累計)	50件 <u>1,700件</u>
令和元年度 人材ニーズ取り繋ぎ件数 (H27.12.1～H31.4.30 累計)	24件 <u>990件</u>
令和元年度 成約件数 【目標:15件】 (H27.12.1～H31.4.30 累計)	11件 <u>255件</u>

【訪問企業プロ人材ニーズ内訳(合計1,200社)】

区分	社数	備考
A ニーズあり	457	左記の取り繋ぎ件数 990=相談件数
B 当面なし	710	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990件)

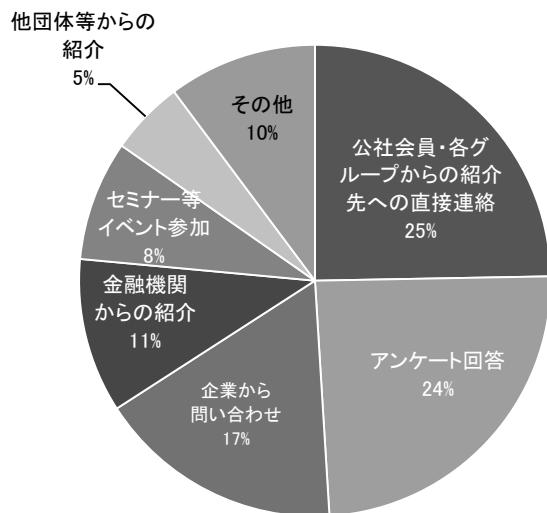


5. 当拠点の活動状況

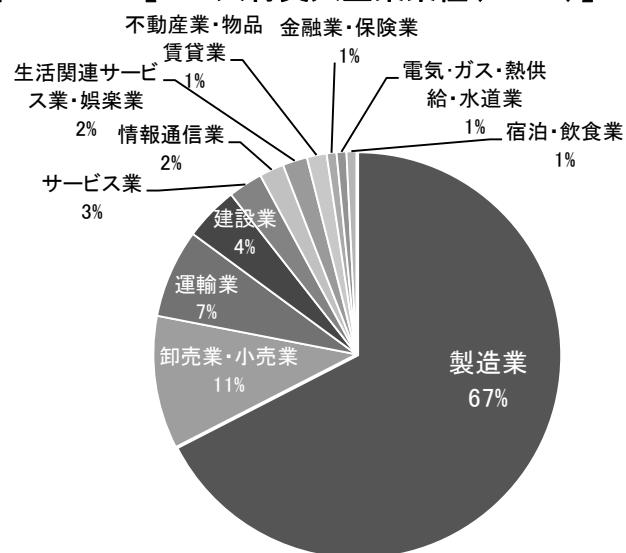
②成約事例の内訳(1) (H27.12.1～H31.4.30)

- 受入企業へのアプローチ経緯は、埼玉県産業振興公社関係やアンケート回答が多い。
- プロ人材の受入企業の業種は、製造業が全体の7割弱を占める
- 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

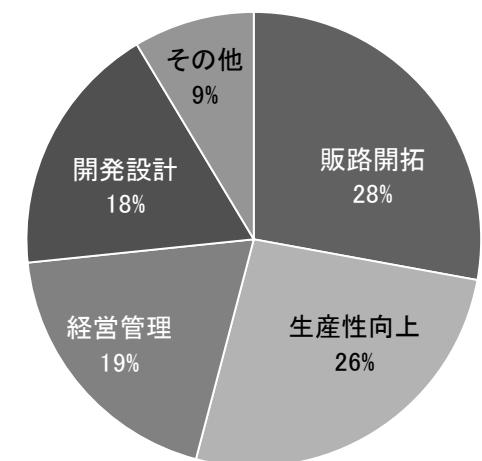
【受入企業へのアプローチ経緯(n=255)】



【プロ人材受入企業業種(n=255)】



【プロ人材のミッション(n=255)】



【プロ人材のミッション例】

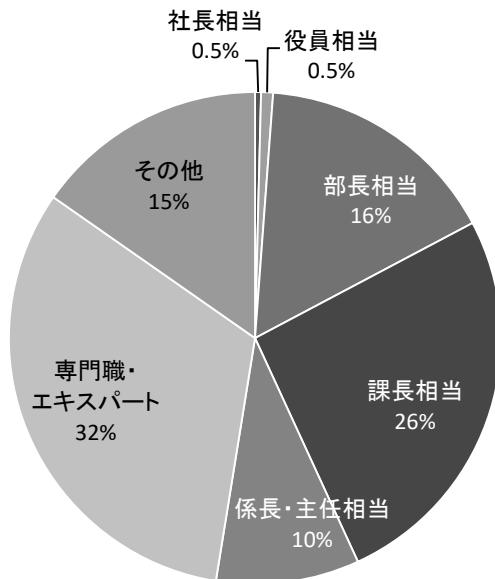
- 販路開拓...受け身の営業姿勢を改め、積極的な新規顧客開拓を行う体制づくり
- 生産性向上...新製品を生産するための新たな生産体制の立ち上げ
- 経営管理...買収先企業(物流業)のマネジメント
- 開発設計...新製品開発、独自の機構を盛り込んだ独創的な機械装置の開発設計
- その他...移動体通信工事の受注拡大に伴う施工管理力の強化

5. 当拠点の活動状況

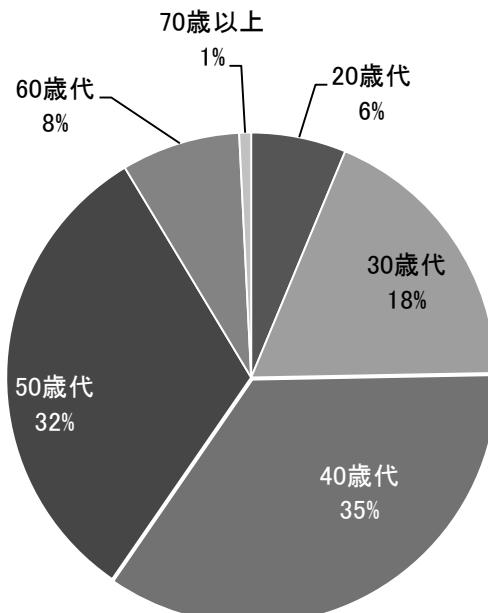
③成約事例の内訳(2)(H27.12.1～H31.4.30)

- 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割を占める
- プロ人材の転職前の勤務地は、県内より県外(東京都など)のほうが多い

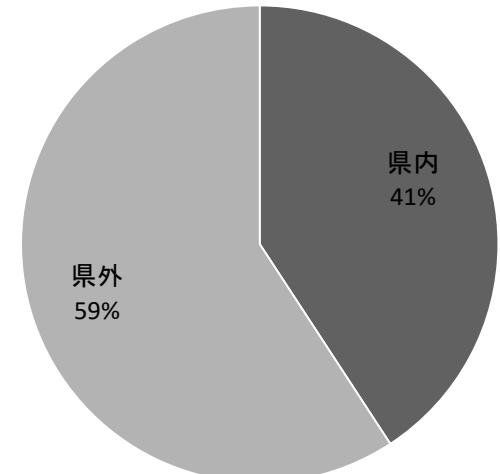
【プロ人材のポスト(n=255)】



【プロ人材の年代(n=255)】

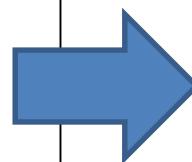


【プロ人材の前職勤務地(n=255)】



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

人への投資は最重要テーマ！

