

U・Iターン人材が動いているのをご存知ですか？

Afterコロナ時代の急成長を実現する “変革人材” 獲得のチャンスは「今」

労働市場の地殻変動／ 都市圏から地方へ

コロナウイルス蔓延の影響を受け、この一年で人の動きは大きく変化しました。転職市場もその例にもれず、地方への労働移動は確実に増えてきています。

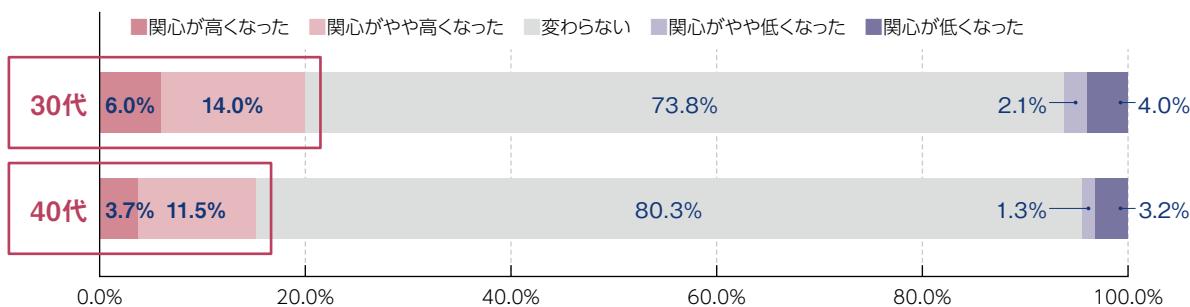
政府の調査によれば、三大都市圏（東京圏・名古屋圏・大阪圏）でアンケートを実施したところ今回の感染症の影響下で30～40代のセグメントでは15%～20%もの人が「地方移住への関心が高まった」と回答しました。また、(株)学情の調査では「Uターンや地方での就職を希望する学生が2021年卒21・8%↓2022年卒47・4%(+25・6pt)と大幅増加」というデータもあり、あらゆる世代で「地元や地方で働くこと」への関心が高まっていることを物語って

おります。

弊社のキャリアアドバイザーチームからも「U・Iターンを軸とした転職相談がかなり増えている」という声が上がっています。実際に東京⇩地方へと転職した人の割合は2019年が56・7%だったのに対し、2020年では83・9%と27・2ptも上昇し、かつ決定実数もかつて体験したことのないレベルでの増加数となりました(弊社経由の転職者データより)。

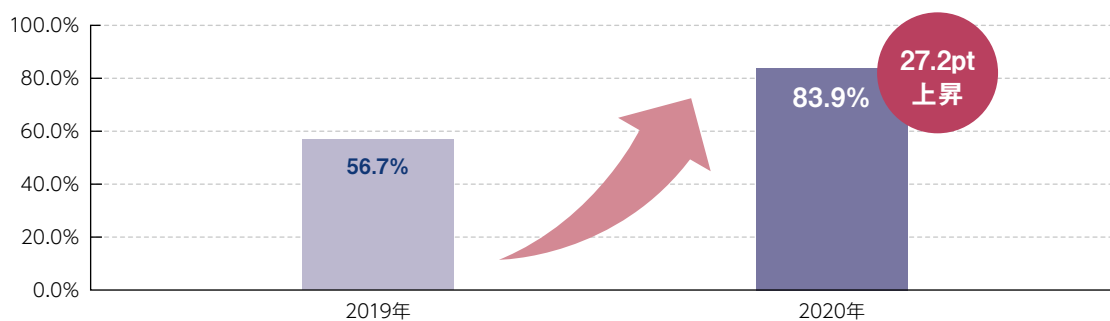
実際、新聞等でも報道されている通り、東京都の人口は2020年7月以降、8ヶ月連続の転出超過となり、20年ぶりに東京一極集中の流れが崩れました。働き方と働く場所の価値観が根底から覆り、地方に目を向け始めた三大都市圏のビジネスパーソンは、いよいよ本格的に行動しているのです。

三大都市圏居住者の地方移住への関心の変化



内閣府令和2年6月21日「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より

東京在住者のうち地方に転職した人の割合



ヒューレックス株式会社の2019年～2020年自社生成データより

Afterコロナを

見据えた地方企業の

成長戦略とは？

一方、Withコロナ時代を経て、多くの企業が半強制的に「業務フローの見直し（リモート化、非接触化など）」や「ビジネスモデルの見直し（顧客の消費行動変化への対応など）」を迫られ、シビアな経営判断を下してきました。

最近よく語られるのは「コロナが終わったとしても、時代は元には戻らない」ということ。さらには「コロナによって時代の変化のスピードは大幅に加速した」とも囁かれています。この時代を乗り越え、むしろ新たな時代の波に乗るためには、既存社員の育成・成長だけでは不十分で、変革を起こすことができる人材の獲得が必要不可欠といえます。

この「変革を起こすことのできる人材」が、まさに「地方への移住を希望する三大都市圏のビジネスパートナー」であると私たちは考えます。

Afterコロナで必要となる変革人材を獲得する「カギ」

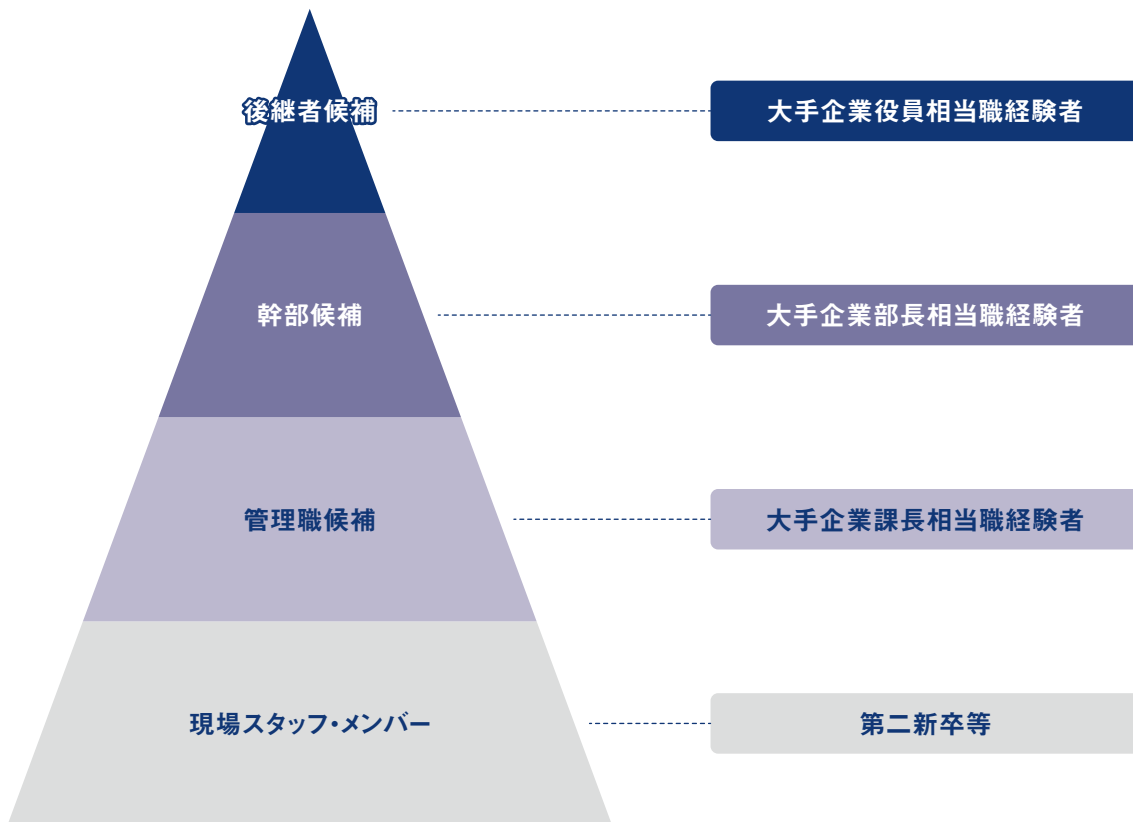
Afterコロナに向けた第1のカギ

経営者を支える
幹部人材の獲得

コロナ禍において、市場の変化は、昨日の正解が今日の不正解になることさえあり得るほどのスピードで、高速化かつ複雑化しています。そのような中、経営者が一人で会社運営の舵取りをしながら、同時に次々と降りかかる難題を正しく判断する

ポジション

UIターンでの採用ターゲットイメージ例



のはかなり難しい局面となりました。だからこそ、この「激変する市場を理解し、打ち手を判断することができる幹部人材」を獲得し、経営者と役割分担することで企業は変化に順応し、さらなる成長フェーズに入ることが可能となります。

三大都市圏の大企業で一定水準のマネジメントを経験し、組織の事業計画や事業判断を行ってきたビジネスパーソンには、これらの経営判断能力に長けた幹部人材候補が数多く存在します。彼らは「マネジメントを経験」してきただけではなく、競争環境がより激しいエリアで採られ、難しい判断を迫られる場面に経験し、かつ最新の市場ルールを既に理解しています。**経営者を支え、会社に変革をもたらすことができるUIターンの幹部人材**を新たに三大都市圏から採用することが、

この新時代の一つの成功法則であると私たちは考えます。

Afterコロナに向けた第2のカギ

**大手企業での
経験・知識・知恵の
展開への期待**

前述の通り、三大都市圏の大企業で働いてきた経験豊富なミドル人材は、しっかりとした企業内教育を受け、かつ最先端の情報に触れてきています。彼らは「担当部署の生産性を高め、パフォーマンスを最大化する為の知識・知恵」を持っており、またそれを「組織に浸透させるためのノウハウ」を身に付けています。このような人材とともに会社の変革に取り組むことで、事業全体へのプラスの波及効果が生み出されるはずです。

Afterコロナに向けた
第3のカギ

「事業再生・
事業立ち上げ」の為の
リーダーを獲得

コロナ禍において、強制的にはあるものの数多くの優秀人材も転職市場に登場しています。倒産や人員整理、もしくは本人の判断で転職を希望した層の中に多くの「経営企画人材」「事業変革人材」が含まれており、**彼らはAfterコロナにおける地方企業の事業再生や新たな事業立ち上げの「カギ」となり得る存在**でもあります。彼らは好況時にはあまり市場には現れない為、今のこのタイミングが最も有利に採用できる時期といえます。

特に、今回のU-Iターン活性化の流れで採用できた場合には、事業再生や事業立ち上げの知見に加えて

「三大都市圏の人脈（取引パートナー等）」も持ち帰ってきてくれるケースが少なくありません。この時期ならではの獲得チャンスであるということを添えさせていただきます。

幹部人材・
変革人材の採用激化と
採用パートナー
活用のススメ

ここまで触れてきた幹部人材や変革人材の採用は、当たり前ですが従来の採用よりも難易度が高いことがほとんどです。採用競合が多いことはもちろん、なにより「人材との接点の確保」「人材の口説き落とし」は従来の採用手法では通用せず、多くの企業がU-Iターンの変革人材採用にまでたどり着けていないのが実態です。

経営人材の決定件数

前年比 **257.1%**
(2020年)

ヒューレックス株式会社の2019年～2020年自社生成データより

さらに言えば、この幹部人材・変革人材の採用戦線は激化しており、**弊社の2020年度における「幹部・変革人材の入社決定件数」は、前年比でなんと257.1%まで膨れ上がりました。**元来、地方企業の幹部・中核人材採用を得意とする弊社としても、ここまで短期間で

数字が変化するのは類を見ない状況で、まさに企業同士が優秀人材の争奪戦を始めていることを意味しています。

このような状況下で採用活動を成功させるためには、パートナーの存在は必要不可欠です。どのような処遇であれば入社合意に至るのか、どのような合意形成を行うことで入社後の活躍に繋がるのかなどを熟知した、U-Iターン人材の採用支援の実績がある地域金融機関、人材紹介会社等とうまく連携して、Afterコロナを見据えた採用活動を実施いただくことが成功への最短距離といえます。ほとんどの事業者では採用が実現するまで手数料がかからない成功報酬型となるので、まずは気軽に相談してみることをお勧めします。

33ページへつづく↓

採用成功事例

ご参考として、成功事例をご紹介します。

CASE 1

業種：土木建設業

課題

業績は好調であるものの、公共事業がメインであり伸び悩んでいる。

採用人材

ゼネコン経験者の50代A氏。

子供が就職して余裕ができたため、出身地で働いて地域に貢献したいという意向。

結果

これまで公共事業に偏ったビジネスモデルであったが、ゼネコン経験者のA氏の経験と人脈により民間の工事受注が増加。売上が伸びただけでなく、利益構造にも厚みが出た。

CASE 2

業種：不動産業

課題

エリア拡大をしたいが、営業管理ができる幹部人材がおらず実現できていない。

採用人材

県外在住の40代男性B氏。

不動産業界は未経験ではあるが、大手企業・中小企業で管理職として活躍。

結果

B氏主導の下で社内制度の整備や新エリア開拓のための組織改正といった社内改革を実施。特に、コンサルタントに依頼したがうまく進んでいなかった人事考課制度を1か月で作り上げた。それに伴い、年間数百万円を支払っていたコンサルタントとの契約を解消。エリア拡大も順調に進み、わずか数か月で会社業績を向上フェーズに導いた。

CASE 3

業種：土産物メーカー（製造、小売り）

課題

コロナ禍の影響で売り上げが大幅減少。

採用人材

首都圏で働く30代WebデザイナーC氏。

学生時代に飲食店でマネージャーを経験。

結果

通販サイトを開設し、新たな販路を構築。まだ始まったばかりではあるが、順調な推移を見せている。同時に、SNSの企業アカウントの運用も任せた。また、外注していた自社HPや社内ネットワークの管理を担当させる事ができ、経費の削減にも成功した。

CASE 4

業種：交通サービス

課題

業績悪化しており債務超過寸前。

アナログな受注システムで運用されており、業務効率が非常に悪い。

採用人材

留学経験のある20代会社員D氏。

出身地、そして業界に対して情熱を持って憂いていた。

結果

効率的な車の管理・配送の管理システムを導入。経営資源の効率的な運用と営業機会の増加により、債務超過寸前だった会社を復活させる大きな要因となった。また、その管理システムの提供を別会社化し、経営の多角化にも成功した。

自治体の支援制度も充実

自治体においても、ここまで挙げてきたようなU・I・ターン人材の採用支援を積極的に行っています。例えば、長崎県、熊本県などでは「東京23区からの移住定住者」に対して、福岡県ではさらに範囲を広げて、「三大都市圏（東京圏・名古屋圏・大阪圏）からの移住定住者」向けに、世帯での移住の場合には100万円の移住支援額を支払う支援制度を設けています。

また、長崎においては、事業拡充支援事業として30名未満の中小企業が事業拡充を行い、新たに従業員を雇用するものに対して最大400万円（対象事業の2/3）までを補助する等の取組みもなされています（経費対象に人件費が含まれる）。

各自治体では、地域の未来を創造していく為に積極的に新たな事業を展開していますので、ぜひチェックしていただければと思います。

最後に

ここまで本稿をお読みいただき誠にありがとうございました。事業のライフステージを大きく分けると「事業成長期」「事業承継期」「事業再生期」があります。そしてライフステージごとに、例えば「事業成長期」ならば幹部や注力事業の中核人材など、「事業承継期」ならばそもそもの後継者候補や中継ぎ経営者、後継者の右腕左腕候補など、「事業再生期」ならば新たな社長候補や再建に必要な幹部など適した人材の獲得が重要となります。

皆様がどのステージにいたとしても共通するのは「事業のライフステージにマッチした変革人材を獲得するチャンスは、コロナで**人材が動いている今である**」ということです。

そして、採用の実現と事業急成長の実現に向けた総合的な支援サービスは、この数年間で金融機関を中心に大きく成長を遂げておりますので、まずは金融機関に、あるいは金融機関と連携をしている人材紹介会社にご相談をされてみるのはいかがでしょうか？

この機会を逃さず、Afterコロナの事業成長を皆様が遂げられるためのヒントとして、本稿がご参考となりますと幸いです。

人材紹介サービスに関するご質問、 本件に関するお問い合わせはこちらまで

株式会社FFGビジネスコンサルティング
ビジネスサポート部 人材紹介グループ

福岡市中央区天神2丁目13番1号 福岡銀行本店ビル5階

TEL092-723-2224

FFGビジネスコンサルティングでは、FFGのお取引先企業様の人材紹介だけでなく、様々な人材ソリューションを提供しています。

一緒にサポートしています



今回記事を寄稿いただいた提携先の1社、ヒューレックス株式会社様（左から三原氏、石橋氏）



人材紹介グループ奈須副調査役