

長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

NEWS LETTER No.2

早くも7月を迎え、蒸し暑い日々が続いております。今回は、UIJターン就業補助金、金融機関からのメッセージ及び人材採用のポイントを、ニュースレターとしてお届けいたします。

長野県庁労働雇用課より補助金のご案内

しあわせ信州UIJターン就業補助金

長野県では、県外プロ人材を雇用する企業に対し、必要な人件費等の一部を補助しています。

プロ人材・・・事業の計画・運営などの実績を有し、事業創出力の強化に繋がるような活躍が期待できる人材で、受け入れ先で求められるスキルについて概ね5年以上の職業経験を有している人材

補助対象者	県内に事業所等を有し、県外のプロ人材を県内で雇用しようとする法人又は個人事業主 ※資本金・出資金の総額が10億円以上の法人、常時使用する従業員が1,000人以上の法人・個人事業主は対象外です。
対象経費	企業が負担するプロフェッショナル人材に係る以下の経費 (1) 給与(給料・手当) (2) 本人及び家族の転居に要した経費 (3) 採用面接及び事業所の見学に要した旅費(公共交通機関の使用に要した実費額)及び宿泊費(食費を除く) (4) 転居する住宅の貸主に支払う礼金(後に貸主から返還されるものを除く。)
補助対象期間	試用就業の場合: 雇用開始から最長3か月(有期雇用契約又は出向契約の期間が限度) 正式採用の場合: 雇用開始から2か月 ※いずれも平成31年2月28日までに補助対象期間は終了となります。また、申請書の最終提出期限は1月31日とします。なお、予算がなくなり次第、申請受付を終了します。
補助率	◆対象経費(1)について 1/2以内 ただし、以下の重点分野にプロフェッショナル人材を就業させる場合は2/3以内 ①情報技術(IT) ②医療機器・健康福祉機器の開発 ③健康食品・健康飲料の開発 ④省エネルギーに資する機械装置・製品の開発 ⑤自然エネルギーを活用した製品の開発 ⑥電気自動車・小型航空機等の次世代交通分野に係る基幹部品・加工装置の開発、保守 ◆対象経費(2)について 10万円 ◆対象経費(3)について 2万円 実費額について限度額以内で10/10 ◆対象経費(4)について 6万円
補助限度	同一年度で1社5人まで(1人当たりの上限額はありませぬ。)
申請書提出期限	雇用開始14日前まで

県ホームページから様式等をダウンロードしていただき、作成の上、必要書類を添えて郵送又は持参で提出願います。

■お問い合わせ・提出先〔申請前に必ずお問い合わせください。〕

〒380-8570 (この郵便番号を記載していただくと住所の記載は不要です。)

長野県庁労働雇用課雇用対策係 あて

TEL: 026-235-7201 (直通) 電子メール: koyotai@pref.nagano.lg.jp

■県ホームページ: <https://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/rodo/koyou/uij.html>

金融機関からのメッセージ

八十二銀行 法人部 中村 守

地方銀行として弊行が安定的に発展していくためには、主要な営業基盤である長野県内のお客様の経済的な繁栄が不可欠と考え、その取組こそが地方創生であるとの認識の下、各施策を積極的に展開してきました。特に、平成27年にスタートした『第30次長期経営計画』においては【地域活力創造銀行への変革】をテーマに、「起業・創業支援」「企業誘致支援」「事業承継・M&Aを活用した産業基盤維持・発展支援」「外部専門家を活用した課題解決支援」等に取り組んで参りました。

更に、本年4月から『新長期経営計画』がスタートする中、上記施策のレベルアップを図るとともに、「対面営業力の強化」「最適な金融サービスの提供」に拘ること、お客様の満足度を一層高めていきたいと考えております。

「お客様の発展なくして82銀行の成長なし！」今後もお客様の真に役立つ活動を進めて参りますので、事業経営でお困りの場合は、お近くの82銀行にお気軽にご相談ください。

(株)長野銀行 営業統括部 中村 明

中小企業の経営者の中には「人件費はコストだ」として、自社の収益性が低い要因を「人的コストが高止まっているから」と考える方がいらっしゃいます。一方、人件費を「自社の課題解決や、外部からの新しい風（人材）を取込むための前向きな投資」と考える経営者もいらっしゃいます。コストと考えるか、投資と考えるかは企業の将来に大きな差が生じます。

地域の金融機関は、経営者のお話をよく聞き、企業の実態を把握することにより、経営者に寄り添い、本業支援の相談に乗ることが大切です。特に、人材の確保は、企業の事業継続や新たな事業を展開するうえで、重要な鍵となります。

長野県プロフェッショナル人材戦略拠点は、求人ニーズを持つ企業に対し、人材ビジネス会社と金融機関とが連携し、特定分野に高い能力や経験を持つ専門人材（プロ人材）をマッチングしますので、積極的にご活用いただき、企業に新たな変化と活力が生まれることを期待いたします。

人材採用におけるポイント



登内和則

E-CURE イーキュア株式会社
代表取締役社長



小野 寛人

株式会社リクルートキャリア
北信越RAグループ リクルーティングアドバイザー

採用に関わる中でも「応募者を増やす」のがポイントです。

1: 自社サイトのメンテナンスはできているか

候補者は、求人広告や人材紹介会社からの紹介で求人を知ると、どのような会社なのか調べます。いまは多くの候補者がスマートフォンから調べると想定しましょう。家族も調べます。メンテナンスができていないと応募は減ります。

2: 自社の情報がネット上でどう見えているか

候補者は、事前にあらゆるところを探し回り、応募するか否か検討します。自社の情報がネットでどう見えているか把握し、誤りのあるものや古い情報を整理しておきましょう。他者が管理しているサイトでも依頼しましょう。

3: 使っていない、使えないSNSは「即、整理整頓」

更新できていない・写真などの見栄えが悪い・情報に厚みがないなど好印象を与えない可能性のものは百害あって一利なしです。ひとまず全投稿を削除するか、思い切ってアカウントを削除しましょう。

求人広告、人材紹介など応募ルートに関係なく、ネットにある情報管理が応募者の増減に影響します。また、新卒、中途を問わず内定辞退の増減にも関係します。

求人倍率が高い状況が続いてる中、各社様が、25～35歳の経験者募集から、若手(第二新卒者)の採用への切り替えをご検討される声も多くなっております。その中で受け入れ体制や、未経験で転職してきた方の活躍事例をアピールし、自分でも活躍できると感じて頂くことが肝となります。

一方で採用企業としては、ご経験軸でのジャッジが難しいというデメリットもございます。その中で採用ポジションに本当の必要な要素の因数分解と、候補者のご経歴の裏側を深掘りすることで「業種や職種が変わっても通用する、持ち出し可能な能力(ポータブルスキル)」を言語化し、その両面を踏まえ判断していくことで、未経験でも定着、早期戦力化につながる人材の採用、採用目的の達成につながられている案件が増えております。

- 例) ■持続力 … 一定状態を継続する力
■瞬発力 … 集中的に力を発揮する力
■推進力 … 物事を前に進める力
■機動力 … 素早く状況に対応する力
■創造力 … 考えを発想・発展させる力
■分析力 … 物事の仕組みを解明する力