

長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

NEWS LETTER No.5

2月も半ばとなり、後もう少しで春の足音が聞こえてきそうな時期となってまいりました。今回は、現状、転職者アンケート結果概要、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。

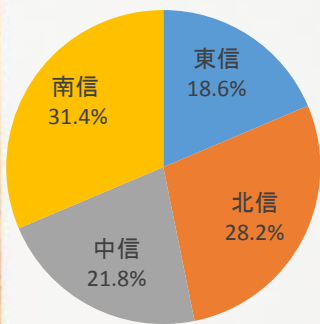
【現状及び転職者アンケート結果概要】

昨年末実施致しました転職者へのアンケート結果の概要をご報告いたします。

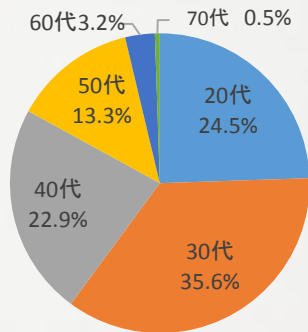
1. 現状

2019年1月末までに、188名の方が転職されております。

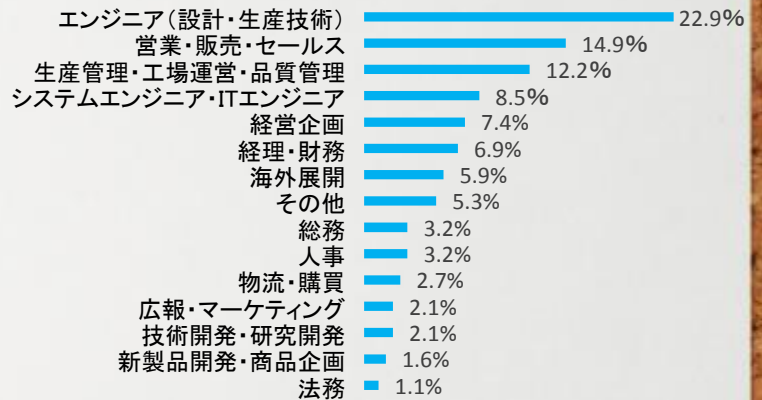
地域



転職者の年代

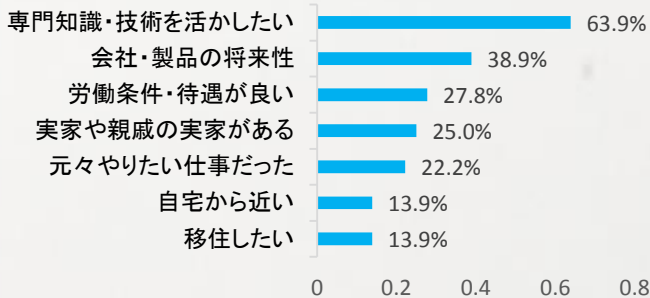


職種

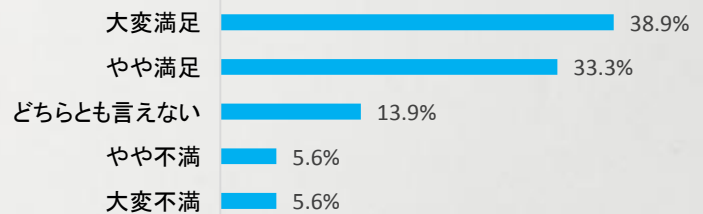


2. アンケート結果

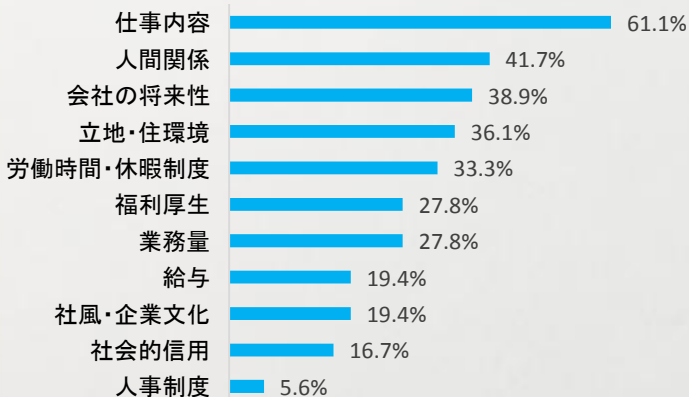
会社を選択した理由



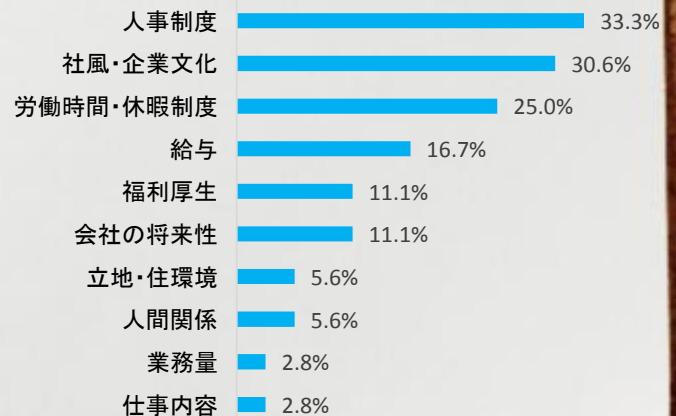
満足度



満足している点



改善して欲しい点



注：・アンケートは、複数回答可としておりますので、合計が100%とはならない場合があります。
・詳細をお知りになりたい場合は、事務局までご連絡ください。

【金融機関からのメッセージ】

長野信用金庫 地域みらい応援部
地域みらい応援グループ 調査役 中嶋 光隆

長野信用金庫では、課題解決型金融の実践による本業支援と融資業務を中核とする営業推進を一体化して、お客さまの事業価値向上に資するため、平成30年7月に「地域みらい応援部」を新たに創設いたしました。

創業やまちづくり支援・ビジネスマッチング等を通じてお客さまの課題に真摯に向き合い、適切なソリューションを提供することで、お客さまとの信頼関係の深化に努めています。

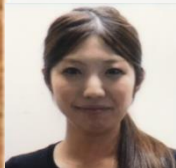
最近では人手不足による人材難、後継者不在による事業承継問題等、「人」に関する相談が増加しています。当金庫ではこうした課題について、プロフェッショナル人材戦略拠点や外部機関と連携してニーズにお応えしていく態勢を整えています。地域密着の金融機関として、お客さまとの対面営業を強化し、支援して参りますのでお気軽にご相談下さい。

上田信用金庫 地域事業部
地域支援課 主任調査役 室沢 治久

『人とのふれあいを大切にし地域の繁栄に貢献する』

私たちには、地域の金融機関として上記の「経営理念」の下に、「中小企業の健全な発展」「住民生活の向上」「地域社会の繁栄」に尽くす、という3つのビジョンがあり、このビジョン実現のため、全役職員が一丸となってお客様の経営課題解決のお手伝いに取り組んでおります。そのような中、当金庫のお客様からは、「人手が欲しいけれど、なかなか良い人材を確保できない」「後継者がいない」などのご相談が大変多くなってきております。最近実施された中小機構のアンケートでも、なんと約74%の中小企業が「人手不足」と回答しており、優秀な人材を確保することは大変難しい時代になったといえます。「優秀な人材をどこで探せばいいのかわからない」「求人を出したいけれど採用コストがかかってしまう」等のお悩みがございましたら、当金庫あてお気軽にご相談ください。当金庫は、経営理念に掲げた使命を果たすため、プロフェッショナル人材戦略拠点との連携や、当金庫が連携する外部機関とのネットワークを活用しながら、「人材確保」「事業承継」など「人」に関する経営課題の解決に全力で取り組んで参ります。

【人材採用におけるポイント】



板垣 絵理
(株)リクルートキャリアコンサルティング
再就職支援本部 高崎オフィス



中島 健
マンパワーグループ(株)
甲信支店

書類だけで判断せず面接で判断を！

ミドルのチカラを借りよう！

世の中は今人手不足です。人手不足はどうやって解消するのか。人材の領域では、新たに人を雇用する『採用』と、今いる社員の離職を防ぐ『定着』という手段があります。採用はさらに「新卒採用」、「中途採用」があります。また、採用する年代も若手の採用もあればミドル・シニアの採用もあります。どの打ち手も有効ですし、うまく組み合わせることが有効であることは言うまでもありませんが、若手が採用しにくい中、人手不足解消にはミドル・シニアの採用も有効と考えます。

ミドル・シニアの選考においては特に、専門スキル、職務遂行能力、環境適応力の確認が必要になってきますが、書類選考で見極めができるのは専門スキルの一部だけで、それ以外の項目は面接の場面でないと見極めることは困難だと言われています。専門知識のスキルのみならず、「人柄」や「専門性以外の職務遂行能力」もしっかり見極めることが重要です。業界や企業、職種が変わっても活用できる職務遂行能力「ポータブルスキル」の見極めが重要なのです。

人事も自社が求めるポータブルスキル、自社が求める環境適応力を洗い出し、まず自社の状態を把握した状態で書類だけでは判断せず面接で「仕事の仕方(進め方)」や「人との関わり方」についての適応可能性を確認し、しっかりと評価することが活躍する人材の採用につながるかと思います。

マンパワーグループは1966年に日本で初めて誕生した派遣会社として総合人材サービス業を営み、全国118の営業拠点及び海外拠点からの情報連携を行い総合的な人材ソリューションサービスを提供しております。

売り手市場となった現在の労働市場で優秀な人材を見つけるには、応募者に対して採用の明確な目的を伝え、魅力的な企業文化を紹介するなど、企業側の懸命な努力が求められます。

また、加速的なデジタル化など変化している労働環境に対応できる人材を採用していかなくてはなりません。採用時には、応募者が今持っている知識や資格に着目しがちですが、今後は応募者が「長期的な雇用可能性を維持するために必要なスキルを習得する学習意欲」を備えているかどうか、を見極めると同時に、採用後も学習意欲を維持できる環境を整備する必要があります。