

【第2回】コロナ禍における地方企業の求人動向調査

地方へのUターン・Iターン転職を支援するリージョナルキャリアにおいて、全国の地場企業に対して「コロナ禍における採用動向アンケート」を行ったところ、987社より回答を得ましたので、以下にて調査結果をご報告します。

概要

業種・従業員数

アンケート回答企業の業種は「**メーカー**（46.7%）」「**サービス**（12.4%）」「**建設・不動産**（11.1%）」の順に、従業員数は「**100人～499人**（41.8%）」「**99人以下**（36.1%）」「**1000人以上**（12.1%）」の順に多くなっています。

採用ニーズの変化について

現在採用中の職種に対する想定年収では、「**経営管理**」「**マーケティング**」「**デジタル戦略・DX**」で年収600万円以上の割合が高く、800万円以上、1000万円以上という回答も他職種と比べて多い結果となりました。

今後の採用の見通しは、「**採用数を増やす**（15%）」「**同数の採用を続ける**（50.7%）」が全体の6割強を占めおり、企業の採用意欲は底堅いようです。前回（2020年8月）の調査との比較では、「増やす」の回答は8ポイント増加、「減らす」「ストップする」の回答は併せて10.8ポイント減少しており、一時の“コロナ拡大期”に比べて採用意欲が回復しつつあることが窺えます。

種別では、採用数を増やすと答えた業種は「**教育・医療・福祉**（48.3%）」「**IT・通信**（27.3%）」「**建設・不動産**（16.3%）」の順に多くなっています。コロナ禍による医療系サービスの需要増加や、DXなどのITサービスの需要増加が採用にも影響を与えているものと思われます。

採用基準の変化では、「**変えていない**」の回答がもっとも多く、「コロナの状況に関わらず、経営方針・組織の直しを進める中で、より即戦力となる人材を求めている」「継続的に専門性の高い人材を採用することで社内改を推進している」といった回答が見られました。

また、「**即戦力人材のみに絞った**」「**重点的に募集する職種のみに絞った**」の回答も一定数あり、「採用コストの直しにより、ターゲットの幅が狭まっている」「事業の先行きが不透明な中で、育成を前提とする採用は優先度下がっている」といった回答も見られました。

DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進状況について

DXについては、「**会社全体で取り組んでいる**（30.3%）」「**部署ごとに取り組んでいる**（18.2%）」と、半数くが推進している一方、「**あまり進んでいない**（32.9%）」「**まったく進んでいない**（8.6%）」の回答も多

、二極化が見られる結果となりました。

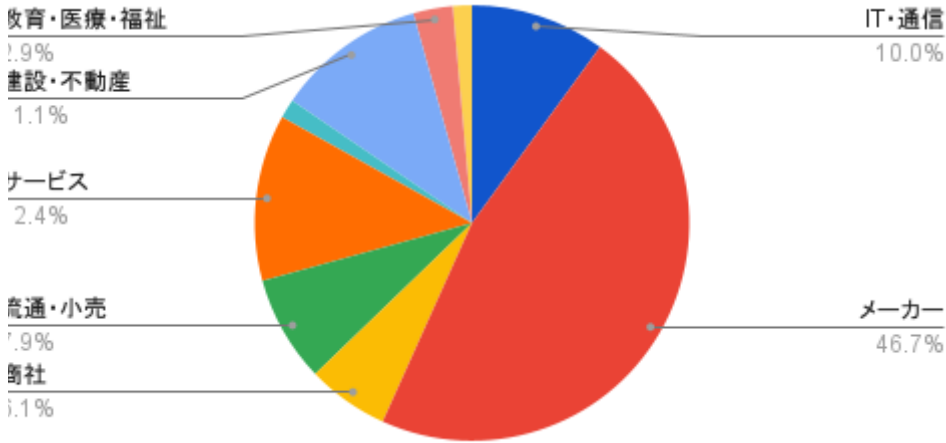
り組んでいるDXについては「業務効率化や生産性の向上のデジタル化」の回答がもっとも多く、「オンライン議・商談」「ペーパーレス化」「テレワークに伴うグループウェアの導入・基幹システムのクラウド化」といった答が多く見られました。

方、DXが進んでいない理由については、「何から手を付けたらよいか分からない」「推進すべき部門や人材手一杯の状態」「社内のITリテラシーが低い」など様々な回答が見られ、多くの企業にこういった課題感があるとが浮き彫りとなりました。

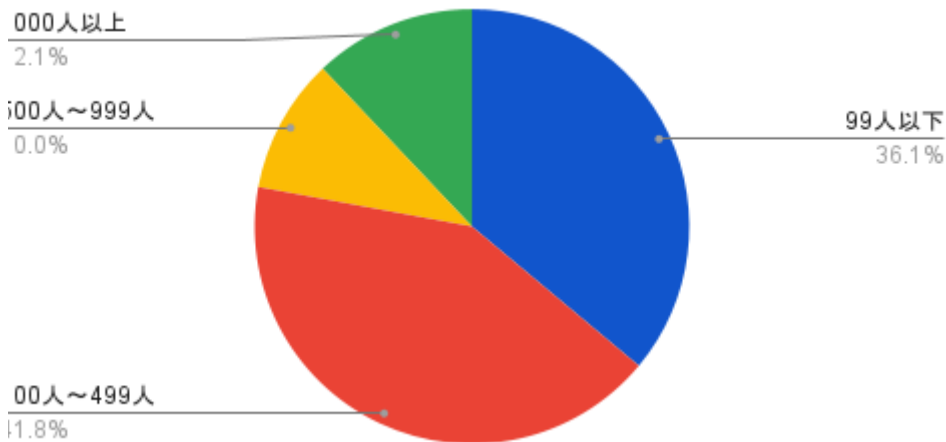
詳細

業種・従業員数

Q1.業種]

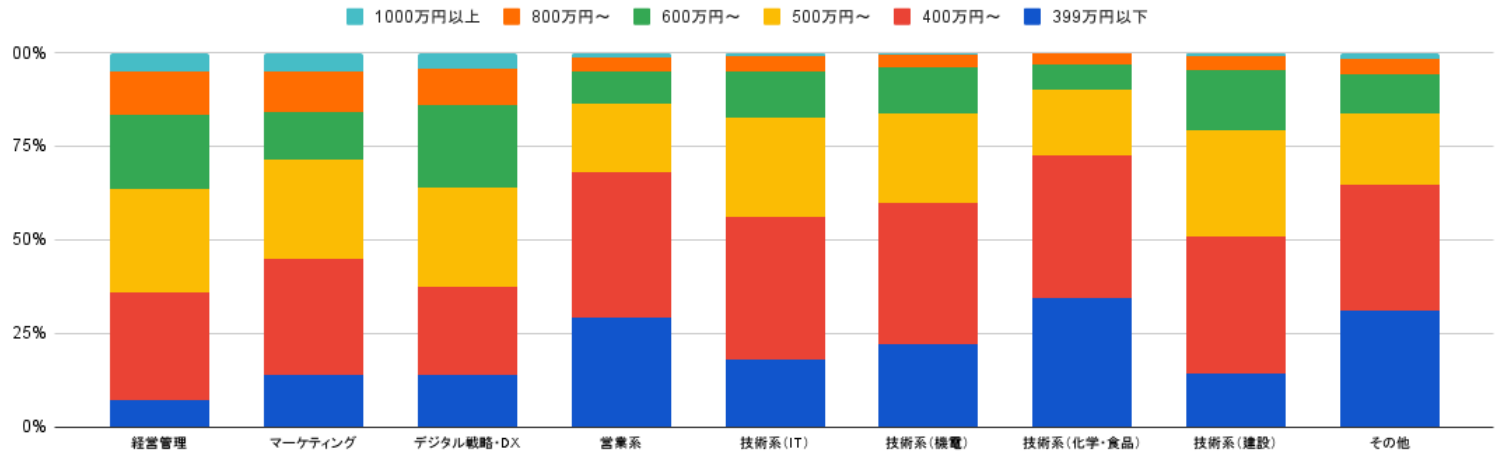


Q2.従業員数]

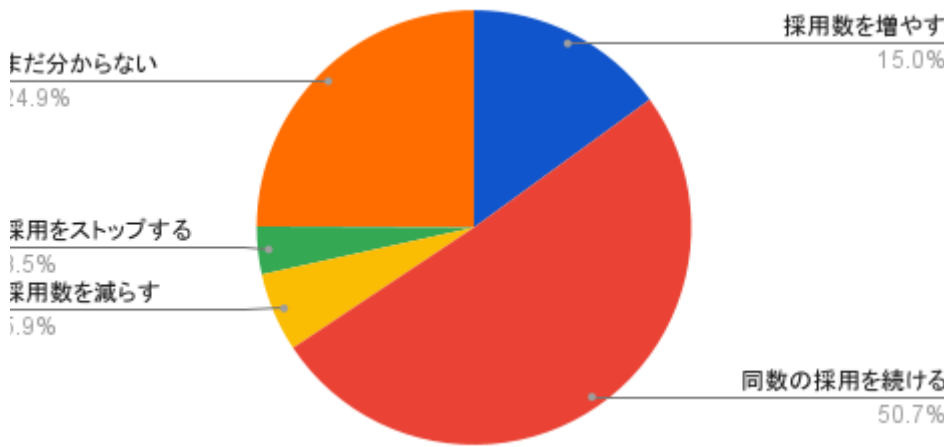


採用ニーズの変化について

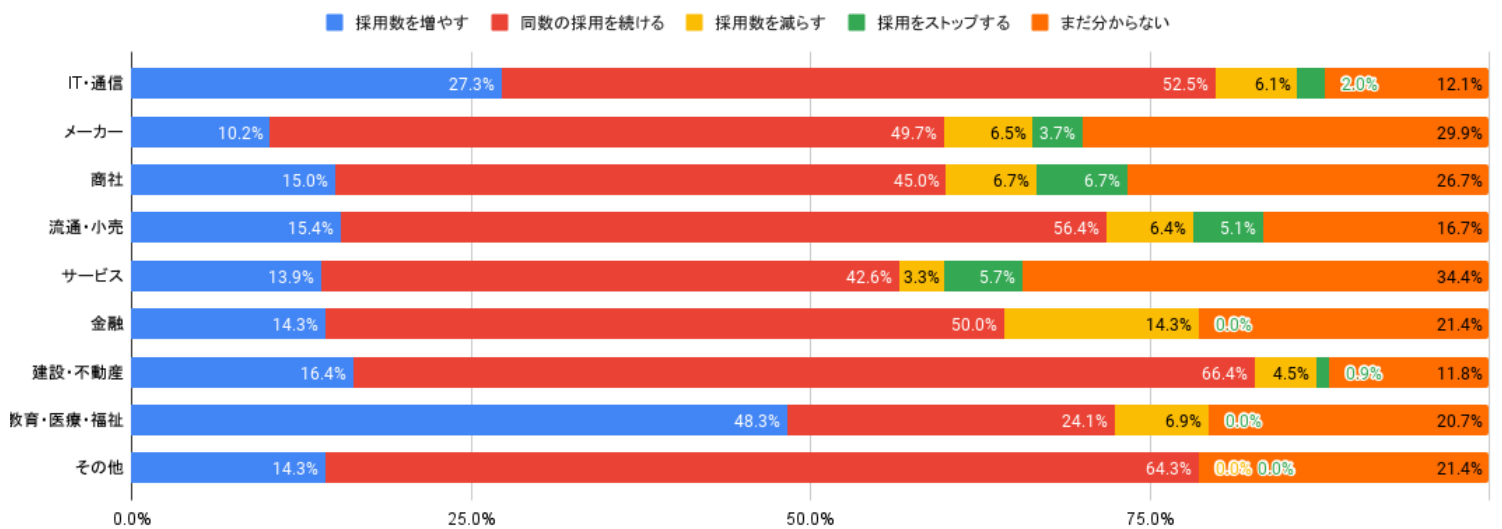
Q3.現在採用活動を行っている職種と想定年収を教えてください】



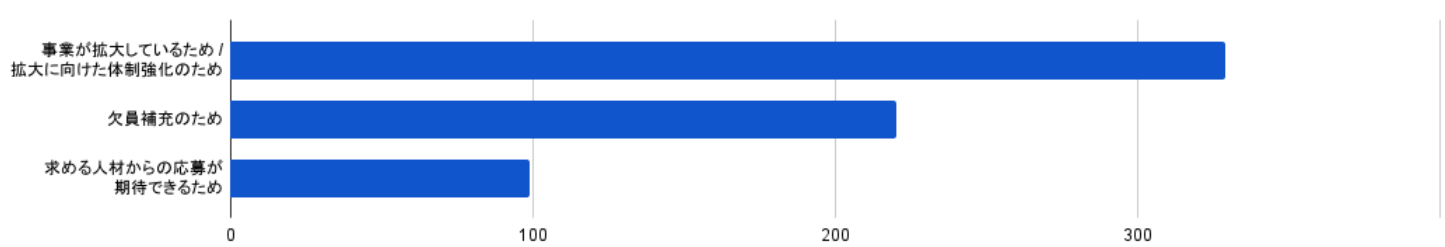
Q4.今後の見通しを教えてください】



参考) 業種別



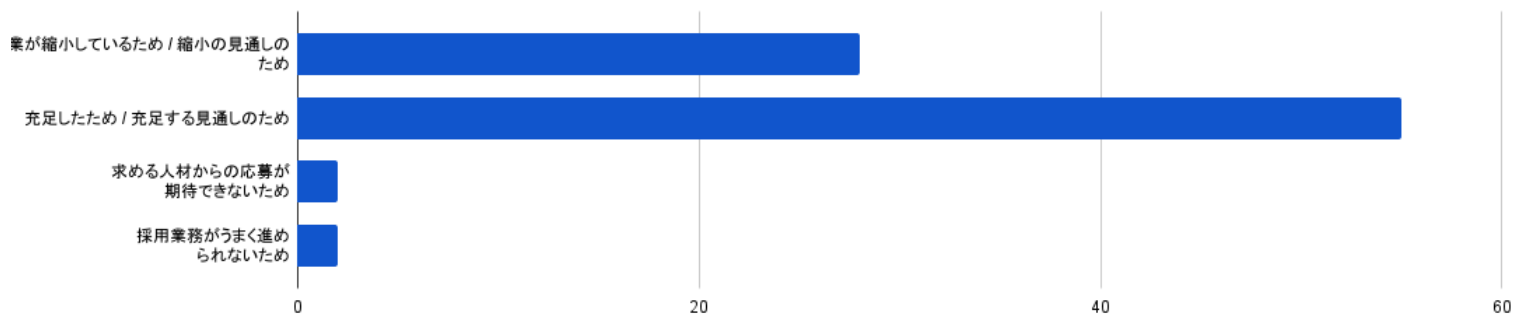
Q4-1.「採用数を増やす」「同数の採用を続ける」理由を教えてください(複数回答可)】



(記述回答より抜粋)

- 管理職クラスの高年齢化に伴い、後継候補の採用が喫緊の課題となっている (メーカー)
- コロナの影響が軽微で業績は好調。同業他社が採用を控えていると聞いているので、チャンスと見て積極的に採用活動を行っている (IT・通信)
- コロナによって事業は少し停滞しているが、内部体制を強化するため、各部門の長となり得るミドル人材を複数名採用したい (サービス)
- 事業の多角化を進めているため、DXが推進できる人材を採用して効率化を図っていきたい (サービス)

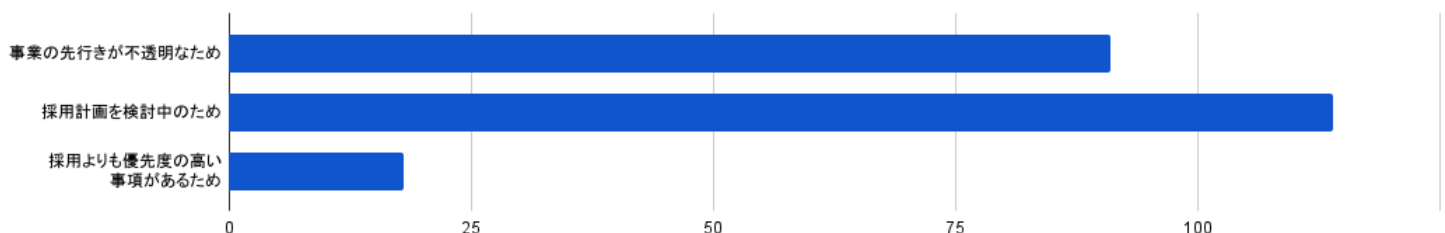
Q4-2. 「採用数を減らす」「採用をストップする」理由を教えてください (複数回答可)】



(記述回答より抜粋)

- 採用よりも社内の業務効率化や自動化を推進している (メーカー)
- 採用数ありきではなく、優先度が高いポジションのみ採用しているため、結果的に採用数は減っている (流通・小売)
- コロナの影響が続いており既存事業の回復が遅れている。新規事業の立ち上げを進めているが、まだ採用数を増やせるフェーズにない (サービス)
- コロナによる景況感の悪化から転職希望者 (退職者) が減っており、中途採用の必要がなくなりつつある (商社)

Q4-3. 「まだ分からない」理由を教えてください (複数回答可)】



(記述回答より抜粋)

- 事業が拡大するか縮小するかの見極めが続いており、まだ具体的な採用計画まで落とし込めていない (メー

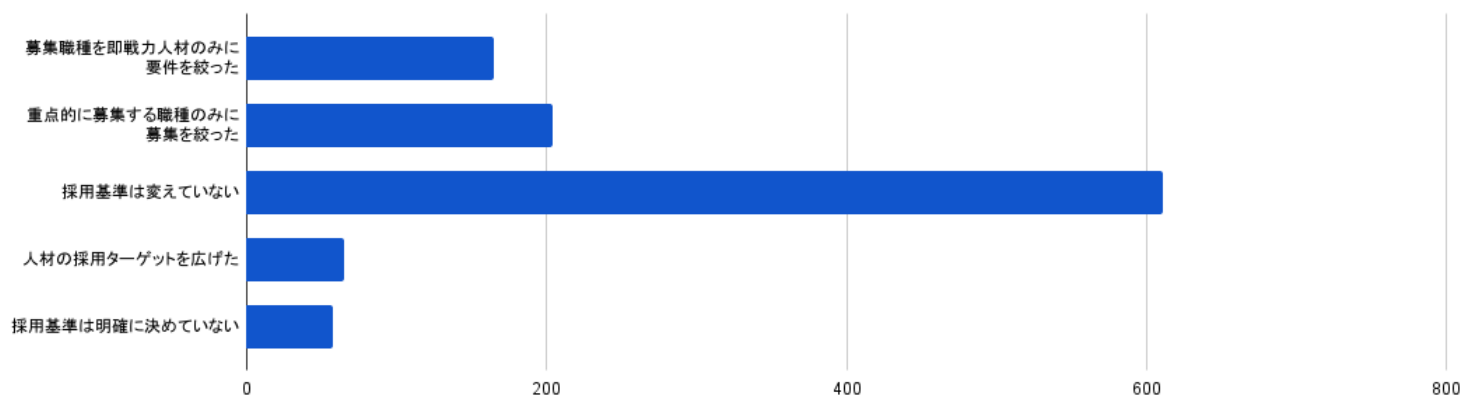
カー)

○専門職や有資格者のみ採用を行っているが、なかなか良い人材が採用できていない。採用に注力するか既存社員の育成を優先するか検討している（建設・不動産）

○今後の事業展開や効率化の方向性によって必要な人材が異なるため、人材要件を検討している（サービス）

○社内の人員の再配置を検討しており、その結果採用が必要となるポジションが出てくればスポットで採用していく（金融）

Q5.採用基準に変化はありますか？（複数回答可）】



（記述回答より抜粋）

○コロナ以前から即戦力人材の採用を続けている。今後も一定以上の採用基準を保ちながら採用を進めていく方針（メーカー）

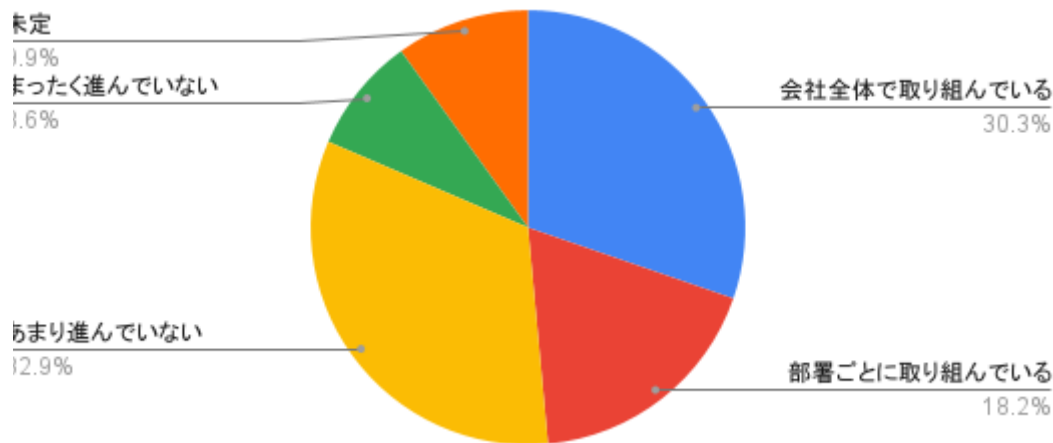
○コロナによって採用コストや人員コストに対してシビアになっており、結果として即戦力人材のみ採用するようになっている（サービス）

○将来を見越した若手・ポテンシャル層の採用については採用基準を緩和。ミドル層以上はより即戦力を採用できるよう人材要件を明確にした（流通・小売）

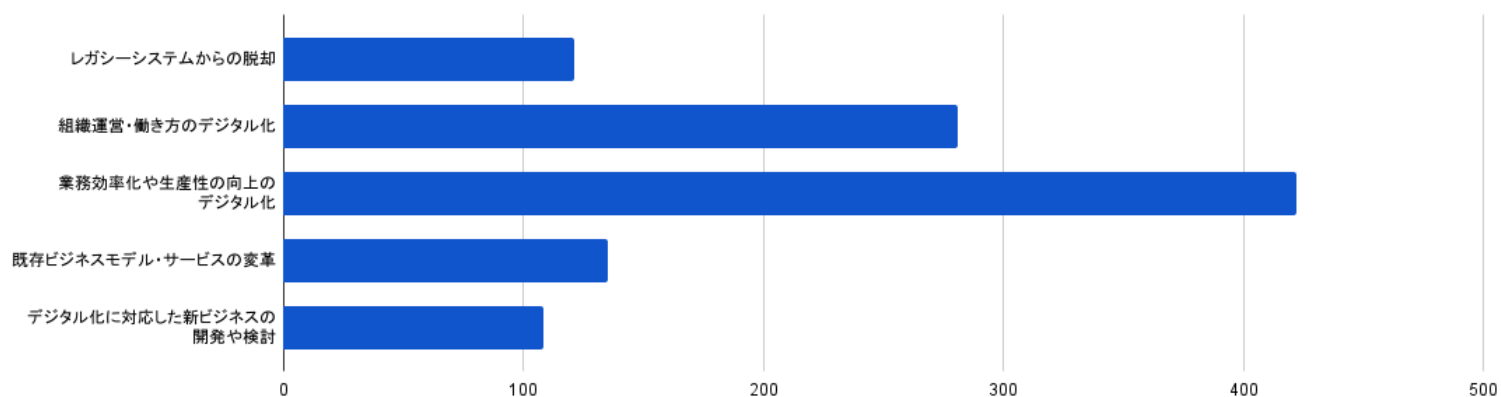
○事業の拡大・多角化を進めている中、採用した人材の育成を並行して行う余力がない。即戦力人材のみ採用を行えるように採用基準の引き上げを考えている（商社）

DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進状況について

Q6.DXの推進状況を教えてください】



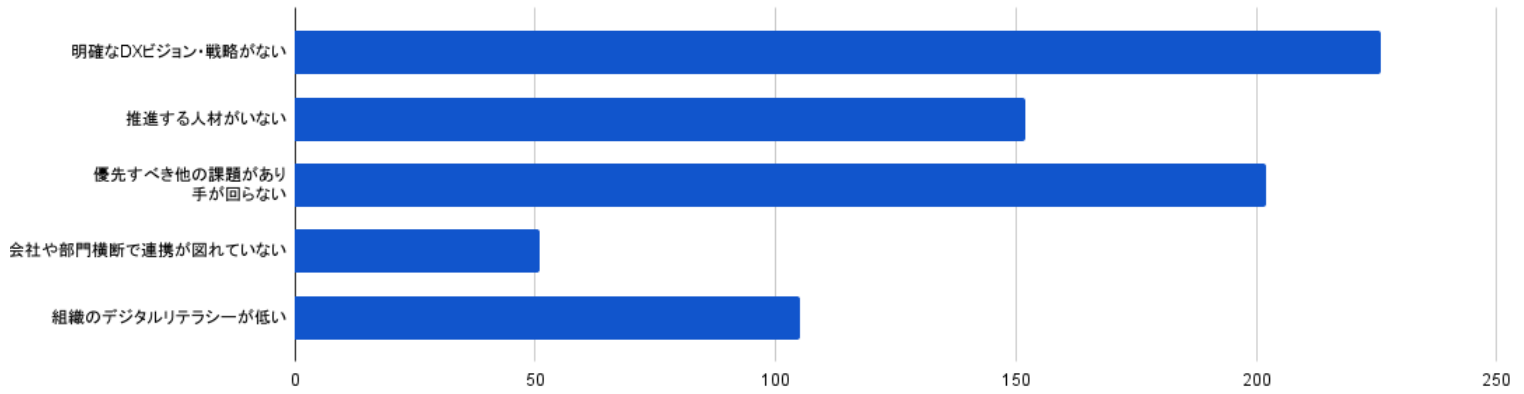
Q6-1. (「会社全体で取り組んでいる」「部署ごとに取り組んでいる」と回答した方) DXの具体的な取り組み教えてください(複数回答可)



(記述回答より抜粋)

- ペーパーレス化、はんこレス化、オンライン会議は常態化するまでになった。今後は基幹システムのクラウド化などを進めていく(サービス)
- 情シス部門を新設し、各部門ごとにどういったDXが可能か検討している(メーカー)
- ほぼすべての従業員がフルリモート勤務できるよう環境を整えた。この体制で事業・サービスについてもDXを進めていきたい(IT・通信)
- まずは部門ごとに進めている。いずれは全社で統合基幹システムを構築できるように人員体制も含めて整備していく(流通・小売)

Q6-2. (「あまり進んでいない」「まったく進んでいない」「未定」と回答した方) その理由を教えてください(複数回答可)



(記述回答より抜粋)

- グループウェアを導入したばかりで、まだ現場レベルで浸透していない。業務システムも古いままとなっている。(サービス)
- 単純なIT化は進めているが、DXまでは取り組んでいない。何から手を付けたら良いか分からない(メーカー)
- 取り組んでいきたいという考えはあるが、主導できる人材がおらず状況としては変わっていない(金融)
- 従業員のリテラシーに差があり、一気に進めるのは難しい。まずは部署レベルから少しずつ進めていきたいが、陣頭指揮を取れる人材がない(流通・小売)

調査結果 / 業種別

- IT・通信 (99社) – PDF
- メーカー (461社) – PDF
- 商社 (60社) – PDF
- 流通・小売 (78社) – PDF
- サービス (122社) – PDF
- 金融 (14社) – PDF
- 建設・不動産 (110社) – PDF
- 教育・医療・福祉 (29社) – PDF
- その他 (14社) – PDF

概要ほか

査概要

- 調査方法：Webフォームによるアンケート
- 調査対象：リージョナルキャリア展開拠点25道府県に本社を置く企業
- 展開拠点一覧 <https://www.regional.co.jp/company-list/>
- 有効回答数：987社

調査期間：2021年3月8日～3月26日

事件に関するお問い合わせ

ージオナルキャリア 運営事務局
o@regional.co.jp