

未来投資会議 構造改革徹底推進会合 「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」会合(雇用・人材)	資料 2
平成29年11月8日(第1回)	

地方経済圏への人材移動の重要性 重要な成長分野

平成29年11月8日

(株)日本人材機構

小城 武彦

- **政府主導で設立。2015年末に業務開始。**
- **地域中小企業に対し、今後の発展に必要な「経営幹部人材」を紹介**
- **目的：地方企業の生産性を上げ、雇用・賃金を拡大・向上**
- **終期：遅くとも、2023年3月末までに解散**
- **それまでの間に、大都市と地方の間で人材が流動化する生態系を創出することを目指す。**

1 地方経済圏のポテンシャル

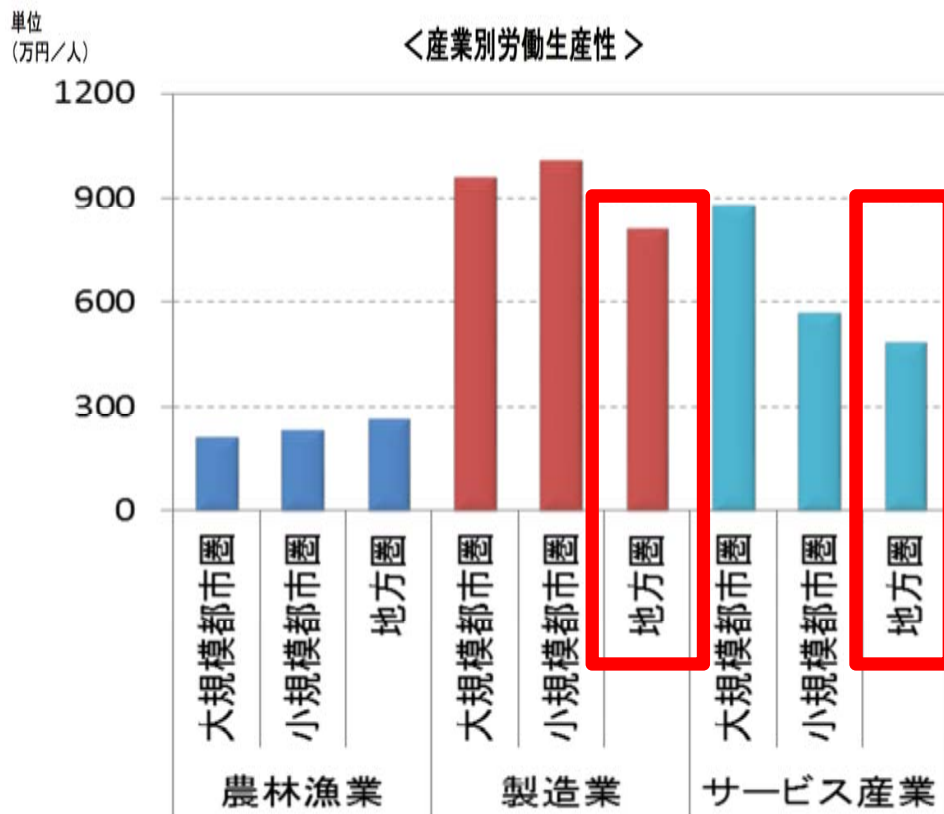
県内総生産(名目)

東京、神奈川、千葉、埼玉、名古屋市、大阪市
以外の地域の合計値

314兆円

平成25年度県民経済計算(内閣府)

成長ポテンシャル：労働生産性



【出典】 2015年11月17日まちひとしごと創生本部 地域しごと創生会議資料より
 総務省「国勢調査」(2010年)、総務省・経済産業省「経済センサス活動調査」(2012年) 等 から作成。

2 地域中小企業の現状 ：人材ニーズ

- 少子高齢化・人手不足・内需縮小が既に顕在化
- 従来の延長線上に解はなく、事業モデル・業務プロセス変革が待ったなしの状態
- オーナー：孤軍奮闘。社内に相談できる相手なく、次の打ち手を決めかねているケースが多数
 - 経営戦略、経営管理、IT戦略、人事戦略など、大企業であれば「本社組織」が担う機能が欠如
 - 金融機関が策定した計画があっても、実行する組織能力が伴わないケースあり
- 事業承継に関する悩みの深さ

オーナーの右腕として、変革を主導できる幹部人材が必要
即効性ある変革の実現性は高い

具体例 M社のケース

- 創業150年超の造り酒屋 地元では誰もが知る老舗 売上約20億円、従業員約100名
- 内需縮小により、売上の減少が継続。財務状態は良好なるも、将来展望描けず
- オーナーは58歳。長男(20代)は東京大企業に3年勤務後、入社したばかり
- メインの地域金融機関が主導して策定した中期経営計画が存在するも、実行が進まず

- 大手銀行及びベンチャー企業勤務経験者(44歳)を紹介
- 週2日勤務 オーナーの右腕 兼 長男の教育係として、中期経営計画の実行をけん引
- 新商品開発、営業強化などの効果が短期間に発現

3 供給サイド:大都市人材

- オーナーの意向を踏まえ、範囲を限定せず主体的に動ける人
- 異文化集団に飛び込み、信頼を勝ち得るコミュニケーション能力と柔軟性
- 混沌、未知、異文化を楽しむ姿勢
- 自らの力・経験を社会のために使いたいとの「志」

- 30代～50代前半：東京でバリバリ働いている人
- 大企業の仕事の仕方しかできない人には不向き
- 大企業だけではなく、ベンチャー、中小企業での「実戦経験」、「修羅場経験」があると望ましい

仕事のやりがいをしっかり伝えれば、首都圏幹部人材は動く

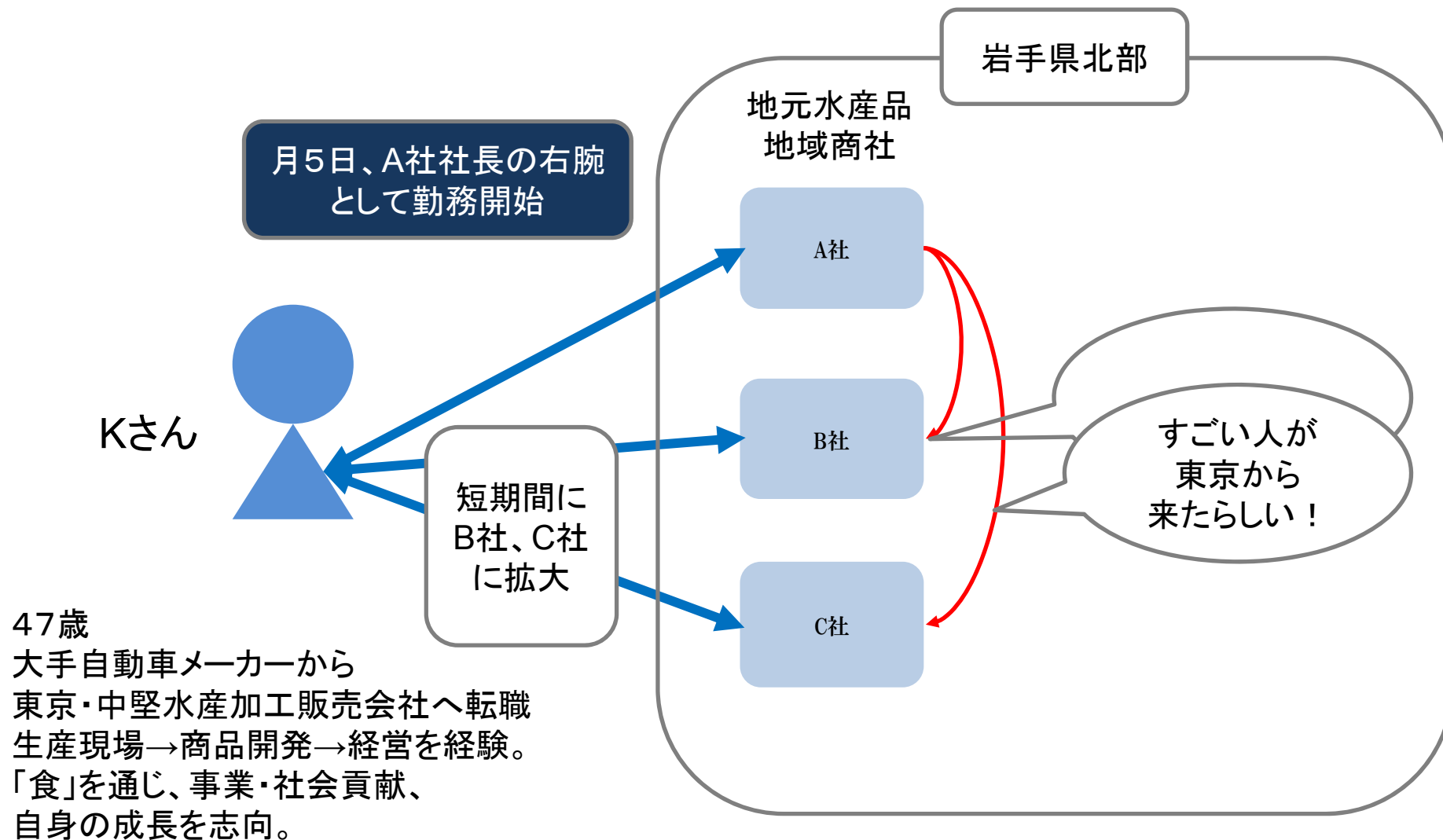
経営技量を高めるには好機会。経営者志向の人間には魅力的

非常勤ニーズも大きい：兼業・副（複）業は地方が先行？

- 人材紹介 22件
 - 常勤 16件（うち2件が他社へ委託）
 - 非常勤 6件
- コンサル 4社

＜常勤人材紹介の詳細＞（当社紹介分）

- 年齢：平均48歳（最少29歳 最大54歳）
- 決定年収： 平均 946万（転職前年収 平均932万）
- 企業紹介から入社までの平均日数 289日

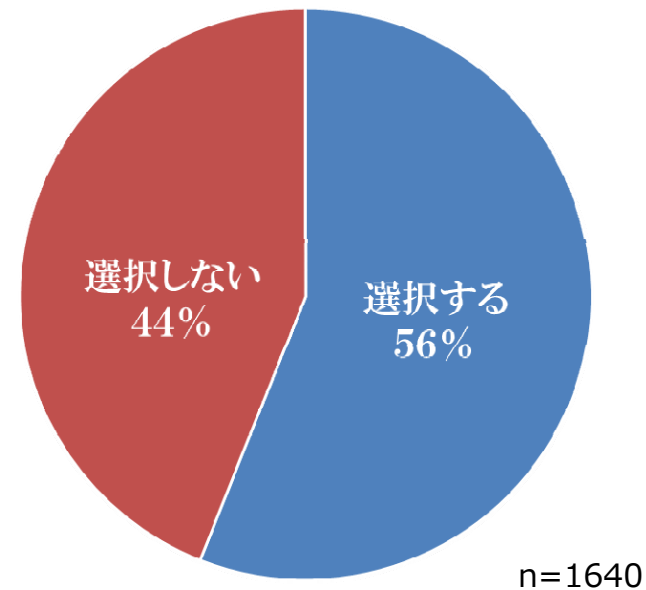
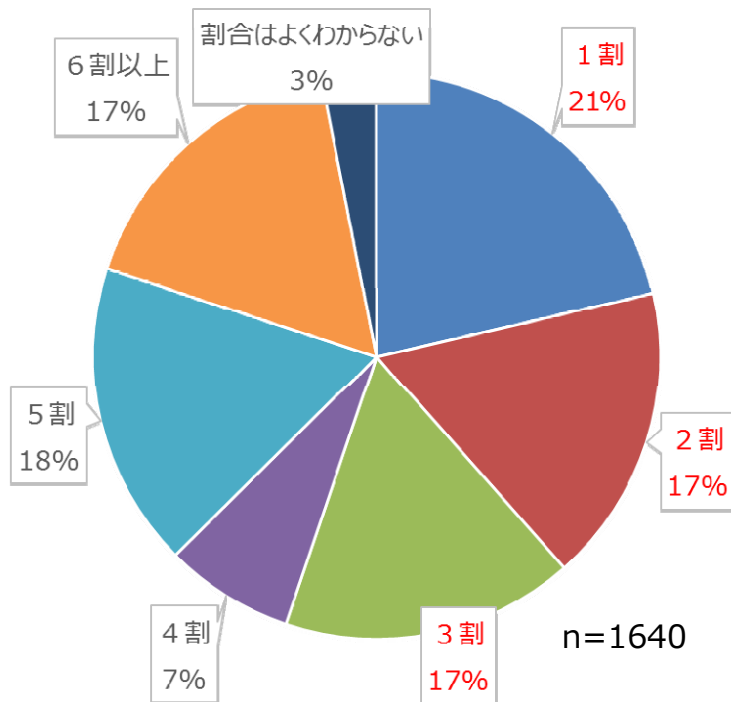


潜在的母集団：大企業人材の早期リリースの必要性

東京勤務の大手企業管理職(1640人)の状態

「あなたの同年代の中で、
能力を発揮し活躍している人の割合は
どの程度だと思われますか？」

これまでの**キャリアをやり直せるとしたら**、
現在の勤務先から、
転職を選択すると思いますか？

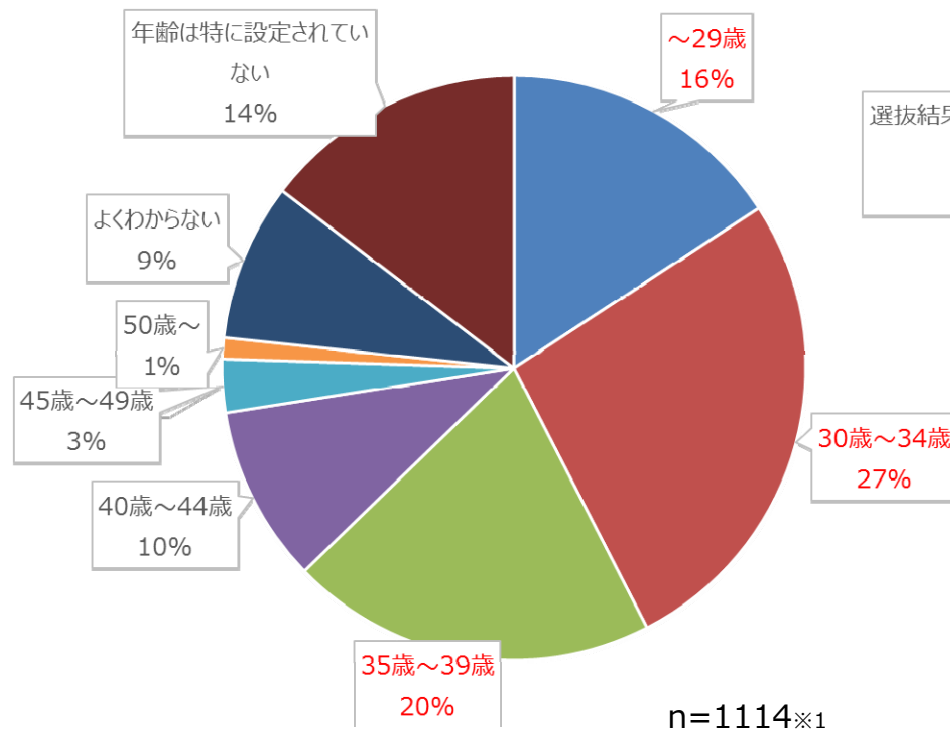


[調査母集団] 日本人材機構実施 アンケート調査より

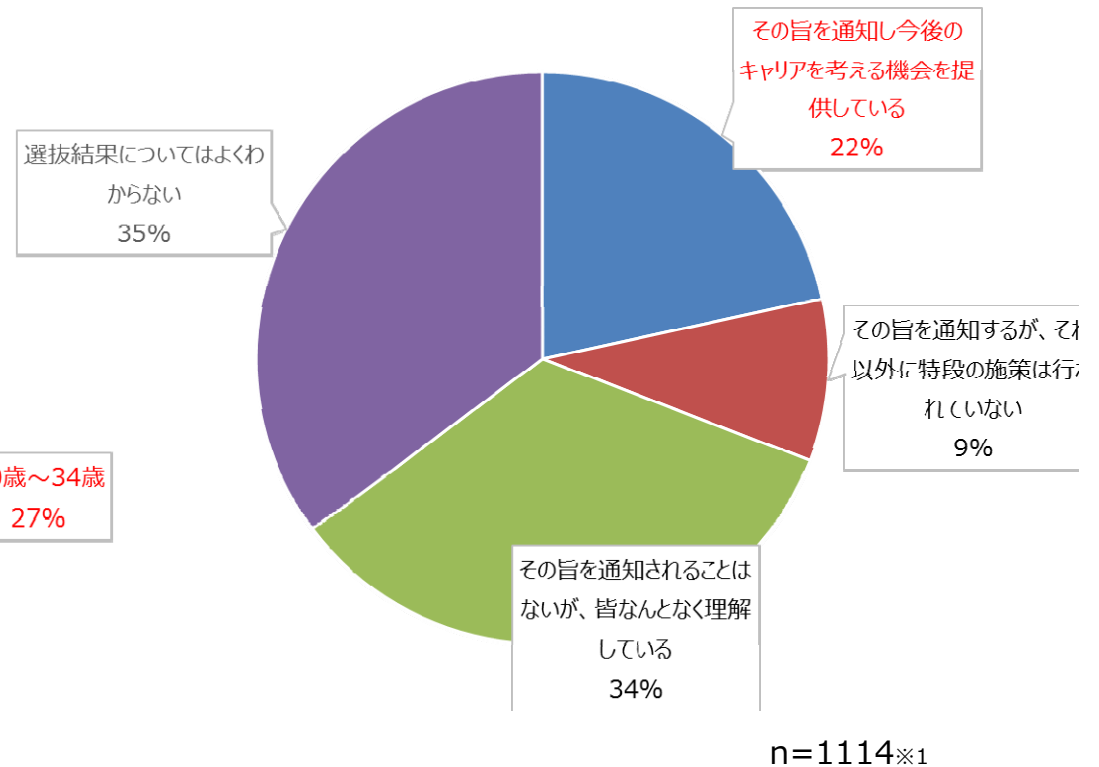
年齢：35歳～65歳／従業員規模：500名以上（サービス業）、1000名以上（製造業）／一都三県在住し東京都に勤務している正社員管理職（課長職以上）

潜在的母集団：大企業人材の早期リリースの必要性

選抜が行われる年齢は、新卒で入社した社員の場合、何歳くらいですか？



「選抜に漏れた人」に対し、どのような通知が行われていますか？



※1現在の勤務先は、次世代経営幹部候補を選抜し、育成する仕組みや制度はありますか？の設問で、「選抜や育成のための仕組みや制度がある」「特別の仕組みや制度はないが、意図的に選抜や育成が行われている」を選択した回答者の集計（全体の68%1114名が制度ありと回答）

[調査母集団] 日本人材機構実施 アンケート調査より

年齢：35歳～65歳／従業員規模：500名以上（サービス業）、1000名以上（製造業）／一都三県在住し東京都に勤務している正社員管理職（課長職以上）

4 最後に

- 地方中小企業には大きな成長潜在力あり(重要な成長分野)
- その顕在化のカギは、首都圏からの幹部クラスの人材移動
- 大企業人材の早い段階でのリリースが必要
- 兼業・副(複)業にも大きなニーズ。流動化の導入プロセスとして機能する可能性大。

参考) 会社概要

- 社名 株式会社日本人材機構
- 所在地 東京都中央区日本橋二丁目1番14号 日本橋加藤ビルディング9階
- TEL 03-6214-3772(代表)
- Email info3772@jhr.co.jp
- 設立 2015年8月7日
- 資本金 2,500百万円
- 株主構成 株式会社地域経済活性化支援機構100%子会社
- 代表者 代表取締役 小城 武彦
- 役員
 - 代表取締役 小城 武彦
 - 取締役 栗本 興治
 - 非常勤取締役 渡邊 准 (株式会社地域経済活性化支援機構 常務取締役)
 - 社外取締役 富山 和彦 (株式会社経営共創基盤 代表取締役CEO)
 - 社外監査役 松井 秀樹 (森・濱田松本法律事務所 弁護士)
- 会計監査人 東陽監査法人
- 事業内容
 1. 有料職業紹介事業(許可番号 13-ユ-307434)
 2. 労働者派遣事業(許可番号 派13-306170)
 3. 人材育成のための研修業務
 4. 前各号に関するコンサルティング業務
 5. 前各号に附帯又は関連する一切の業務

参考) 代表プロフィール

小城 武彦 (おぎ たけひこ) 1961年生

- 1984年 通商産業省(現経済産業省) 入省
- 1997年 カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社 入社
- 1999年 同社 取締役
- 2000年 株式会社ツタヤオンライン 代表取締役社長(兼任)
- 2002年 カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社 代表取締役常務
- 2004年 株式会社産業再生機構 入社 カネボウ株式会社 代表執行役社長(出向)
- 2007年 丸善株式会社 代表取締役社長
- 2010年 丸善CHIホールディングス株式会社 代表取締役社長
- 2013年 同社 代表取締役社長 退任
株式会社西武ホールディングス 社外取締役(現職)
- 2015年 株式会社ミスミグループ本社 社外取締役(現職)
株式会社日本人材機構 代表取締役社長(現職)
- 2016年 金融庁参与(現職)

東京大学法学部卒、プリンストン大学ウッドローウィルソン大学院修了(国際関係論専攻)
東京大学大学院 経済学研究科博士課程修了 博士(経済学:専門 経営組織論)



新しい人、新しい地方へ。

日本人材機構

JAPAN HUMAN RESOURCES