



信金中央金庫

SCB SHINKIN CENTRAL BANK

地域・中小企業研究所

ニュース&トピックス No. 2022-107

(2023. 1. 6)

〒103-0028 東京都中央区八重洲 1-3-7 TEL. 03-5202-7671 FAX. 03-3278-7048
URL <https://www.scbri.jp> e-mail : s1000790@FaceToFace.ne.jp

人材マッチングによる中小企業の活性化に向けて②

わらしな
薫品 和寿

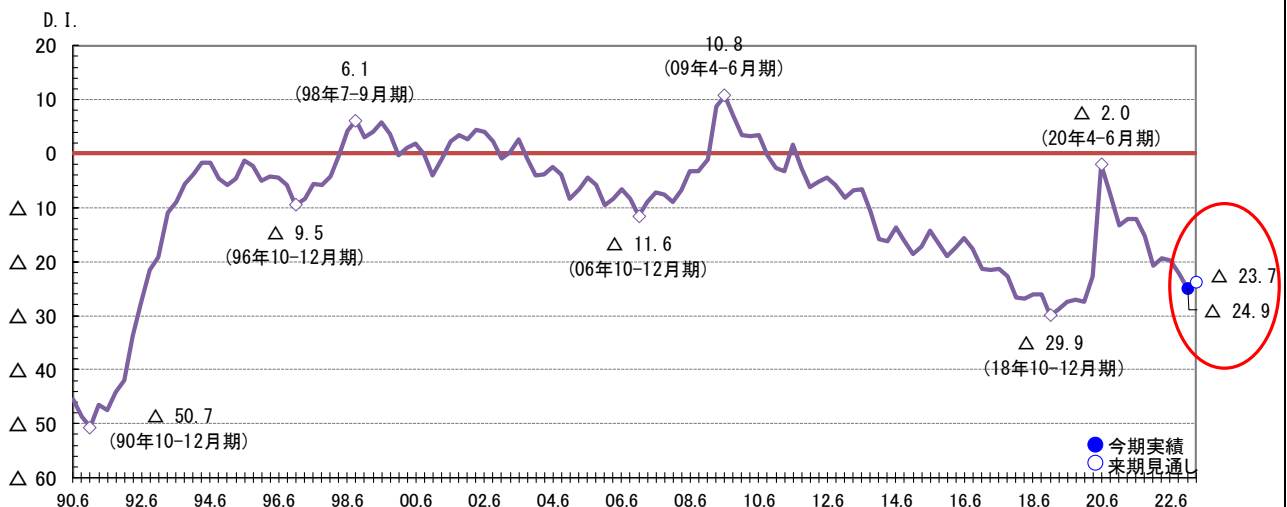
ポイント

- 信金中央金庫 地域・中小企業研究所が全国の信用金庫の協力を得て四半期ごとに取りまとめている「全国中小企業景気動向調査」によると、建設業やサービス業を中心に、人手不足感が強まっている。
- 人材マッチングプラットフォームは、採用企業と求職者とを結びつけるシステムである。システムであるが故に、人材マッチングプラットフォームを活用すれば、人材採用にかかる作業負担や手間を軽減できる。また、ハローワーク等では求人のが難しかったプロフェッショナルな人材を採用できる可能性が高まる。さらに、採用企業において「必要な人材」が明確であれば、人材を確保できる機会も増えるだろう。
- 多様な人材マッチングプラットフォームが提供されている中、中小企業は、採用後に採用前のニーズとのギャップが生じないように、真に必要とする人材を確保するため、まずは必要とする人材像を明確にすることが求められよう。

1. 人手不足に悩む中小企業

信金中央金庫 地域・中小企業研究所では、全国の信用金庫の協力を得て、四半期ごとに「全国中小企業景気動向調査」を取りまとめている。2022年12月期の調査結果のうち人手過不足判断D.I.は $\Delta 24.9$ で、前期比2.7ポイントの低下と、人手不足感が強まった。来期見通しは $\Delta 23.7$ と、人手不足感がやや弱まる見込みであるものの、依然として人手不足感は強い(図表1)。マイナス幅はコロナ前の水準に徐々に近づき、建設業やサービス業を中心に、深刻な人手不足の状況が続く。

(図表1) 人手過不足判断D.I.の推移



(出所) 信金中央金庫 地域・中小企業研究所「全国中小企業景気動向調査」

また、産業企業情報 No. 2022-15 (2022年11月2日発行)では、「全国中小企業景気動向調査(2022年9月期)」で信用金庫職員の聞き取りにより中小企業から寄せられたコメントを分析している。この中で、「前回までの調査に引き続き、人手不足を訴えるコメントが多くみられた。今期は、「受注は増加しているものの、人手が足りない。コロナで従業員が欠勤し、仕事が進まない。(暖房機器の修理販売 北海道)」、「依然として人手不足が課題。従業員のコロナ感染も出ており、残った人員の負担が増加している。(飲食業 静岡県)」のように、従業員がコロナに感染したことによる人手不足の悪化を挙げた企業が存在することも特徴である。」との分析コメントが示されている。

ニュース&トピックス No. 2022-93¹ (2022年11月28日発行)では、政府が主導する「地域企業経営人材マッチング事業(実施主体:金融庁)」および「先導的人材マッチング事業(同:内閣府)」を紹介した。本稿では、民間が提供する人材マッチングプラットフォームを紹介する。

2. 民間の人材マッチングプラットフォーム

人材マッチングプラットフォームは、採用企業と求職者とを結びつけるシステムである。システムであるが故に、人材マッチングプラットフォームを活用すれば、人材採用にかかる作業負担や手間を軽減できる。また、ハローワーク等では求人難しかったプロフェッショナルな人材を採用できる可能性が高まる。さらに、採用企業において「必要な人材」が明確であれば、人材を確保できる機会も増えるだろう。

(図表2) 主な民間のマッチングプラットフォーム

| サービス名 | 運営主体 | 概要(特徴) |
|-------------------|------------------|--|
| みらいワークス | (株)みらいワークス | <ul style="list-style-type: none"> 多数のマッチングプラットフォームを運営。目的に合わせて利用可能。 ①フリーランスのマッチングサービス「フリーコンサルタント.jp」(https://freeconsultant.jp/) ②お試し稼働付き転職支援サービス「大人のインターン」(https://otona-no-intern.jp/) ③転職支援サービス「プロフェッショナルキャリア」(https://professional-career.jp/) ④転職力を上げるためのキャリア情報サイト「FIND CAREERS」(https://www.findcareers.jp/) ⑤地方副業Webプラットフォーム「Skill Shift」(https://www.skill-shift.com/) ⑥地方転職Webプラットフォーム「Glocal Mission Jobs (GMJ)」(https://glocalmissionjobs.jp/) ⑦地方で働くことを考えるニュースサイト「Glocal Mission Times」(https://www.glocaltimes.jp/) ・2022年5月、「地域企業経営人材マッチング促進事業」(実施主体:金融庁)の協力企業に採択 |
| 複業クラウド | (株)Another works | <ul style="list-style-type: none"> ・2019年9月にリリース。企業は月額定額料で求人掲載が可能。無制限に全登録者情報へのアプローチ可能。 ・金銭報酬を主な目的としている「副業」ではなく、スキルアップしたい/地域に貢献したいという経験報酬や感情報酬をも含めた「複業」を推進。 ・企業にとって成約手数料は無料。登録者にとっても登録・利用は無料。 ・マッチング分析に特化したAIエージェント「Nico」を活用。 ・自治体向けには、2020年10月から、専門人材不足の地方自治体が「複業」人材登用により地方創生を推進できるサービス「複業クラウドfor Public」を提供。 |
| つなキャリア | (株)O-GOE(オーゴエ) | <ul style="list-style-type: none"> ・2020年11月にリリース。「大切な社員の雇用を地域で守る」をコンセプトにした労働移動プラットフォーム。 ・派遣、出向、転職、副業、インターンシップ等、幅広い働き方に対応 ・具体的な機能として、送出し企業、受入れ企業の情報がオンラインですぐに検索、出向ニーズの確認が可能。また、契約にあたって、送出し企業、受入れ企業は所定の電子契約書に必要な事項を入力するのみで、数分で契約締結が完了(契約内容が不安な場合は弁護士紹介あり)。 ・出向後の移籍を防ぎたい、もしくは移籍の希望が出た場合に、送出し企業と受入れ企業がお互いにwin-winとなるよう移籍金制度を導入(例えば、送出し企業が移籍させたくない場合には、出向契約時に移籍金設定を高くすることで移籍抑制が可能)。 |
| Work Any (ワークエニー) | (株)ファンコミュニケーションズ | <ul style="list-style-type: none"> ・2021年3月にリリース。「短期、かつ固定費を抑えて即戦力人材を採用したい」というニーズに応えるマッチングプラットフォーム。 ・月額定額料で、求人掲載やスカウトは無制限。成約手数料はなし。月ごとの契約更新で1か月単位で利用可能。 ・2022年10月、専門人材等を仲介するプラットフォーム「Work Any PRO」をリリース。 |

(備考) 各社ホームページを基に信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

こうした採用企業のニーズに応える主な民間の人材マッチングプラットフォームは、図表2のとおりである。「みらいワークス」は、メニューが目的別にラインナップされているため、採用目的に

¹ 信金中央金庫 地域・中小企業研究所ホームページ(<https://www.scbri.jp/PDFnews&topics/20221128.pdf>)を参照。

応じた利用ができる。なお、運営会社である（株）みらいワークスは、2022年5月に、「地域企業経営人材マッチング事業（実施主体：金融庁）」の協力企業に採択されている。また、定額料金で利用無制限にしたり、成約手数料を無料にしたりする等、人材採用にかかる費用負担の軽減につながる「複業クラウド」や「Work Any（ワークエニー）」のサービスがある。さらに、人材流出の防止を目的に「移籍金」を設定できる「つなキャリア」のサービスもある。

そのほか、ITエンジニア等に特化した「Ohgi（オウギ）²」（運営会社：（株）コアコンセプト・テクノロジー）や「レバテック³」（同：レバテック（株））、ファッション人材に特化した「MESH well（メッシュウエル）」（同：（株）メッシュウエル）、アルバイトのスキマ時間に焦点を当てた「Time e（タイミー）」（同：（株）タイミー）等がある。

3. ニーズに応じた利用により事業の活性化へ

金融庁が2022年6月に公表した「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」では、企業アンケート調査の結果として、経営人材ニーズについて採用前と採用後との間にニーズのギャップがあることを指摘している。その上で、「…こういったギャップを埋めるため、地域企業が真に必要とする人材の供給や多様な形態での人材確保を後押しすることが求められている。」とコメントしている。

上述2のとおり、さまざまな民間のサービスが提供されているため、中小企業は、費用をある程度抑えながら、採用目的に応じた利用ができる。採用後に採用前のニーズとのギャップが生じないよう、真に必要とする人材を確保するために、中小企業は、まずは必要とする人材像を明確にすることが求められよう。

以 上

<参考文献>

- ・ 金融庁(2022年6月)「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」
- ・ 品田雄志(2022年11月2日)「中小企業の実情と新たな取組み—全国中小企業景気動向調査(2022年7-9月期)コメントより—」信金中央金庫 地域・中小企業研究所 産業企業情報 No.2022-15

² <https://www.ohgi.io/>を参照。

³ <https://levtech.jp/lp/100>を参照。