

2024年9月12日

地方企業の人手不足と人材獲得に関する分析レポート

首都圏企業と地方企業では副業人材受け入れ状況に差異なし、 地方企業は人材不足解消に加えて事業推進のメリットも実感

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）は、「兼業・副業に関する動向調査 2022」（調査期間：2023年1月21日～2023年1月22日）と「中小・中堅企業の事業課題・人事課題に関する調査」（調査期間：2024年3月19日～2024年3月25日）をもとに、企業の所在地および副業人材が住んでいるエリアに注目して分析をしました。以下、分析結果の概要をご報告いたします。

※本レポートにおける首都圏企業とは、埼玉・千葉・東京・神奈川の一都三県に本社を置く企業を指し、それ以外の企業を地方企業と定義しています。また、首都圏人材とは、埼玉・千葉・東京・神奈川の一都三県に居住する方を指し、それ以外の地域に居住する方を地方人材と定義しています。

エグゼクティブサマリ

Summary

[1] 地方企業の副業人材受け入れ状況

- ・約半数の企業が副業人材を受け入れており、首都圏企業と地方企業で受け入れ状況に差異はない
- ・特に地方企業は副業人材の受け入れで人材不足を解消し、事業推進上のメリットを実感している傾向

[2] 首都圏人材の「ふるさと副業」への意向

- ・首都圏人材の6割以上が「ふるさと副業」へ興味を持っており、自身の経験や能力を地方企業で生かしたいと感じているほか、U/Iターンのきっかけにも
- ・今後、地方企業と首都圏人材のマッチングの可能性が高い業務領域は「マーケティング、プロモーションや営業強化」「組織開発や採用強化」「新規事業創出」

[3] 2024年3月の最新データから見る人材不足の現状

- ・構造的な人材不足により、企業の所在地に関わらず約6割が人材不足に対応する必要性を感じている
- ・地方企業は新卒採用と若手層の中途採用に苦戦。求人募集をしても応募がない状況に

解説者：株式会社リクルート『サンカク』グループ責任者 古賀 敏幹（こが としき）



新しい採用手法などのトレンドをいち早くキャッチできる首都圏企業のほうが副業人材の受け入れが進んでいるのではないかとこの仮説のもと、首都圏と地方という切り口で比較をしました。その結果、首都圏と地方とで副業人材の受け入れ割合に大きな差はなく、さらに、地方企業にとっては副業人材が人材不足解消策の一つとなっていることが分かりました。そのほか、「社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保することができた」「イノベーションの創発や新規事業開発につながった」など、

事業推進上のメリットを感じている地方企業が多く見られました。

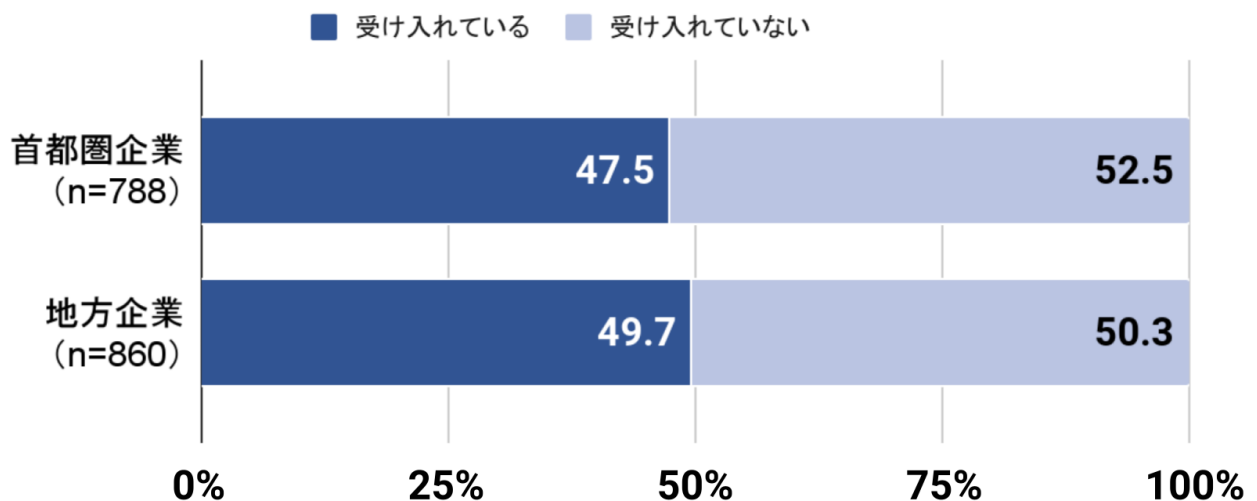
また、首都圏人材の6割以上が地方企業で副業として働く「ふるさと副業」への興味を持っており、これまで培ってきたスキルを地方企業で生かしたいと考える方が多いことが分かりました。全国的な人材不足で特に地方企業が新卒や若手層の採用に苦戦している中、首都圏からの副業での人材・労働力供給が地方企業の人材不足解消の手段の一つとなります。人材不足感を抱いている地方企業の皆さまは、副業人材の採用を検討してみてもよいのではないのでしょうか。ただし、副業人材と企業が初めて仕事を進めていくときには注意が必要です。受け入れる企業側がプロジェクトマネジメントの意識を持って目標や計画の設定、定例ミーテ

ィングの実施など、「カイゼン」のサイクルを回し続け、着実に成果を積み上げていくことを意識して推進していきましょう。

約半数の企業が副業人材を受け入れており、首都圏企業と地方企業で受け入れ状況に差異はない

2023年1月に実施した「兼業・副業に関する動向調査 2022」において、企業人事担当者に社外の「兼業・副業で働く人」の受け入れ状況について尋ねたところ、首都圏企業では47.5%、地方企業では49.7%が受け入れを実施していました。その差はわずか2.2ポイントで、受け入れ状況は企業の所在地によって大きく変わらない結果となりました。

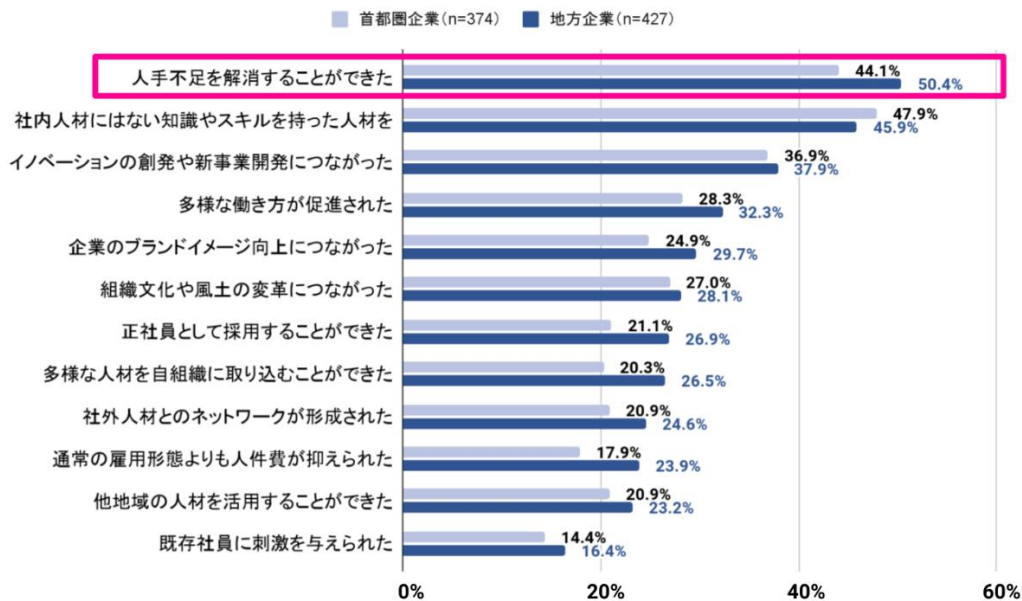
【企業向け】社外の「兼業・副業で働く人」の受け入れ状況
(全体 / 単一回答)



特に地方企業は副業人材の受け入れで人材不足を解消し、事業推進上のメリットを実感している傾向

社外の「兼業・副業で働く人」を受け入れて感じる効果として、地方企業では「人手不足を解消することができた」(50.4%)の回答割合が最も高く、副業人材の受け入れが地方企業の人材不足を解消する手段の一つとして有効であると言えそうです。次いで「社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保することができた」(45.9%)、「イノベーションの創発や新事業開発につながった」(37.9%)と続き、副業人材が社内への好影響を及ぼしていると考えられます。首都圏企業では「社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保することができた」(47.9%)が最も高く、人手不足解消の手段としてよりも社内に足りていない知見を補う存在として捉えられているようです。

【企業向け】社外の「兼業・副業で働く人」を受け入れて感じる効果 (副業人材を受け入れている企業 / 複数回答)

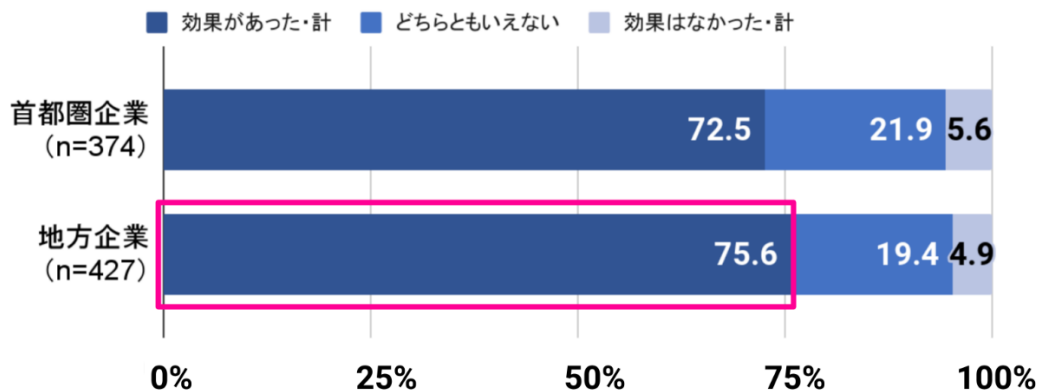


※「地方企業」の降順

また、社外の「兼業・副業で働く人」を受け入れたことで、事業推進上プラスの効果があったかどうかを尋ねたところ、「効果があった・計」は、首都圏企業では 72.5%、地方企業では 75.6%に上りました。その差は 3.1 ポイントと、地方企業のほうが副業人材を受け入れたメリットを感じている割合がやや高いことが分かります。『サンカク』(※)の事例では、特に地方部の企業において、首都圏在住の方がリモートワークで参画する事例も多く見られます。地元では確保することが難しい専門的なスキルを持った人材を獲得するために、副業人材の受け入れが進んでいるようです。

※『サンカク』：自分の力を試したい、もっとスキルを磨きたいと考えている社会人が、副業や兼業、あるいはインターンシップというカタチで、今いる会社以外の場で可能性を拡げることのできるサービスです。

【企業向け】社外の「兼業・副業で働く人」を受け入れたことで、 事業推進上プラスの効果があったか (副業人材を受け入れている企業 / 単一回答)



※効果があった・計：「効果があった」+「どちらかという効果があった」

効果はなかった・計：「効果はなかった」+「どちらかという効果はなかった」

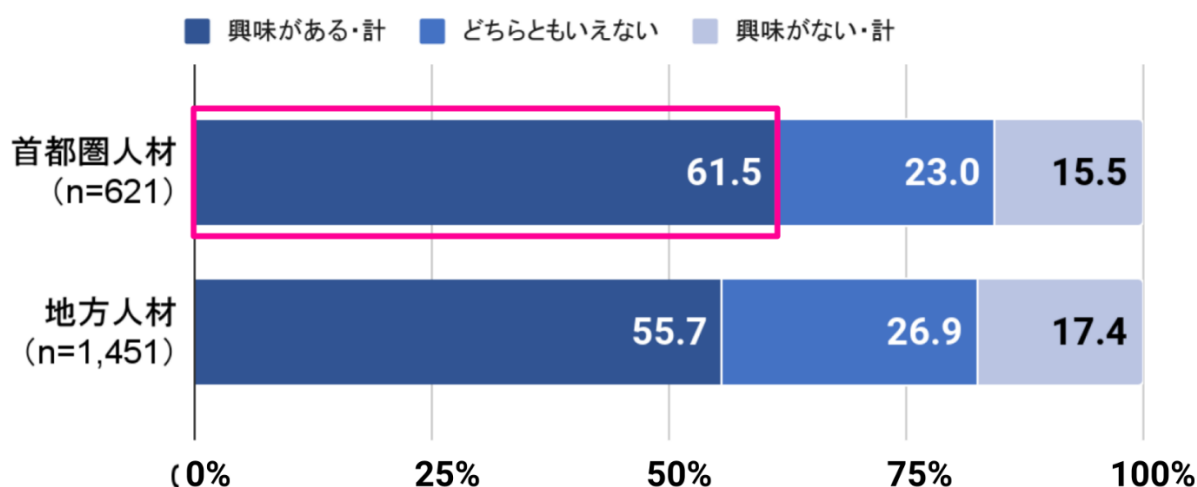
首都圏人材の6割以上が「ふるさと副業」へ興味を持っており、自身の経験や能力を地方企業で生かしたいと感じているほか、UIIターンのきっかけにも

昨今、自身の住まいとは異なる地域にある企業に副業という形で貢献する、地域活性化につながる「ふるさと副業※」という働き方が注目されています。首都圏人材と地方人材それぞれに「ふるさと副業」という働き方への興味を尋ねたところ、首都圏人材の61.5%が「ふるさと副業」に興味があり、地方人材よりも5.8ポイント高い結果となりました。

※「ふるさと」とは、出身地ではなくても、学校があった・旅行で訪れた・応援したい企業や人がいる地域など、回答者自身の住まいとは異なる地域のことを指します。

【副業人材向け】「ふるさと副業」という働き方への興味

(全体 / 単一回答)

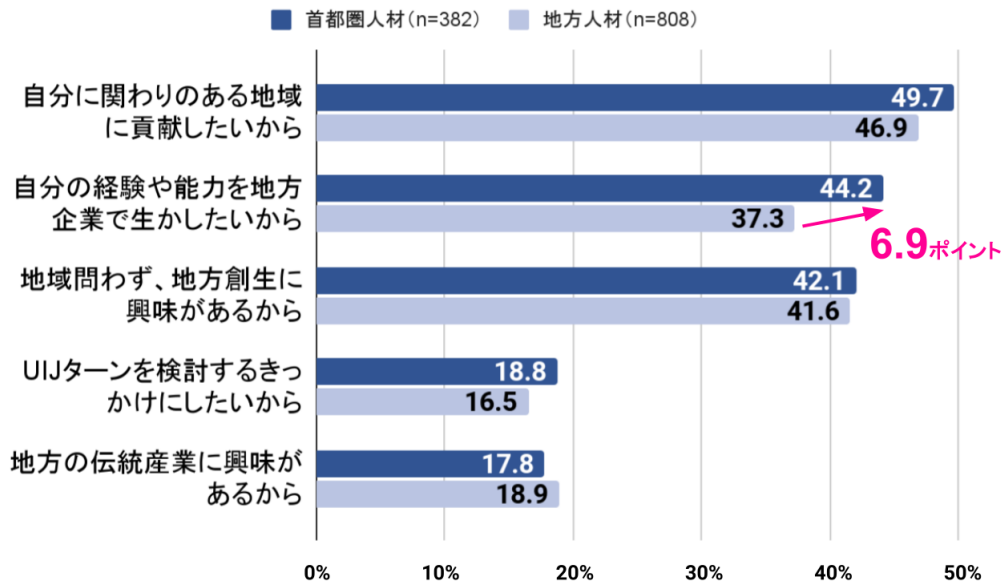


※興味がある・計：「非常に興味がある」+「興味がある」

興味がない・計：「まったく興味がない」+「興味がない」

「ふるさと副業」に興味がある方にその理由を尋ねたところ、首都圏人材は「自分に関わりのある地域に貢献したいから」(49.7%)が最も高かったほか、「自分の経験や能力を地方企業で生かしたいから」は44.2%と、地方人材よりも6.9ポイント高い結果となりました。また、「UIIターンを検討するきっかけにしたいから」という選択肢に注目すると、首都圏人材のほうが2.3ポイント高く、「ふるさと副業」によって、今後の居住地の変更も含め人生そのものの可能性を探る動きもあるようです。

【副業人材向け】「ふるさと副業」に興味がある理由 (複数回答)

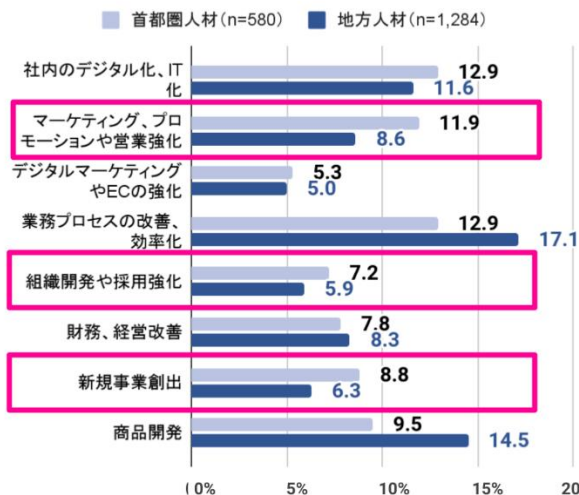


※「首都圏人材」の降順

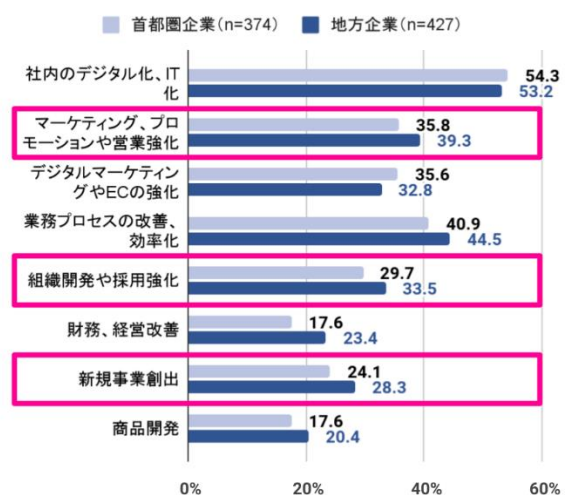
今後、地方企業と首都圏人材のマッチングの可能性が高い業務領域は「マーケティング、プロモーションや営業強化」「組織開発や採用強化」「新規事業創出」

次に、地方企業と首都圏人材のマッチングが進みやすい業務領域を明らかにするため、副業人材に向けて「副業で実施している領域」、企業に向けて「副業人材を受け入れている領域」を尋ねました。地方企業のほうが副業人材を受け入れている割合が高い領域のうち、首都圏人材のほうが副業で実施している割合が高い領域は、「マーケティング、プロモーションや営業強化」や「組織開発や採用強化」、「新規事業創出」でした。これらの領域は地方企業の需要と首都圏人材の供給が一定数あり、今後もマッチングの可能性が高いものと思われます。

【副業人材向け】 副業で実施している領域 (副業経験者・意向者 / 単一回答)



【企業向け】 副業人材を受け入れている領域 (副業人材を受け入れている企業 / 複数回答)



※副業で実施している領域は、実施していた・してみたいを含む。

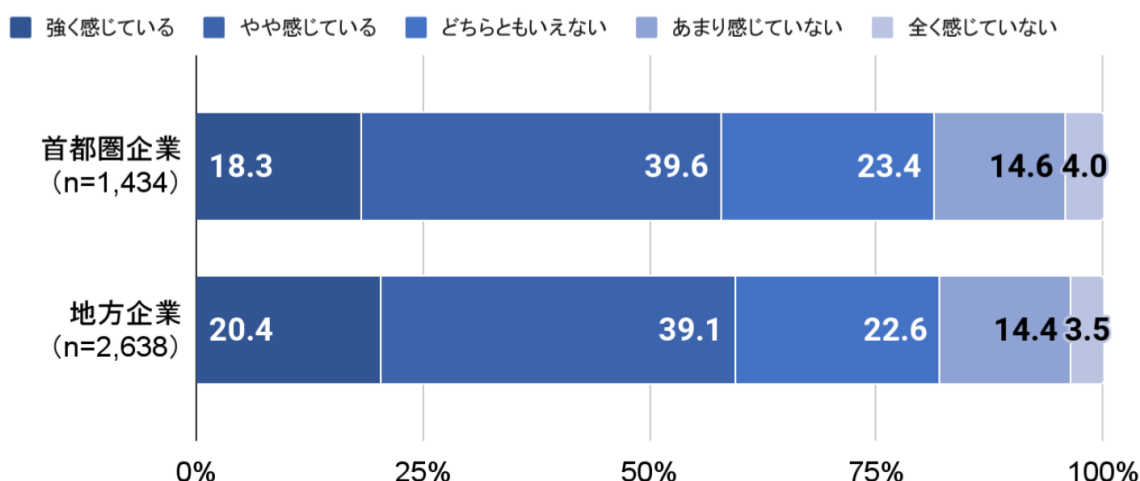
複数ある場合は最も収入の多いものを聴取

※「その他（自由回答）」は非表示

（2024年3月最新データより）構造的な人材不足により、企業の所在地に関わらず約6割が人材不足に対応する必要性を感じている

事業責任者を対象に実施した「中小・中堅企業の事業課題・人事課題に関する調査」において、人材不足に対応する必要性を感じているか尋ねたところ、首都圏企業では「強く感じている」（18.3%）および「やや感じている」（39.6%）を合わせて57.9%が人材不足を感じていることが分かりました。地方企業では「強く感じている」（20.4%）および「やや感じている」（39.1%）を合わせて59.5%となりました。

人材不足に対応する必要性を感じているか （全体 / 単一回答）

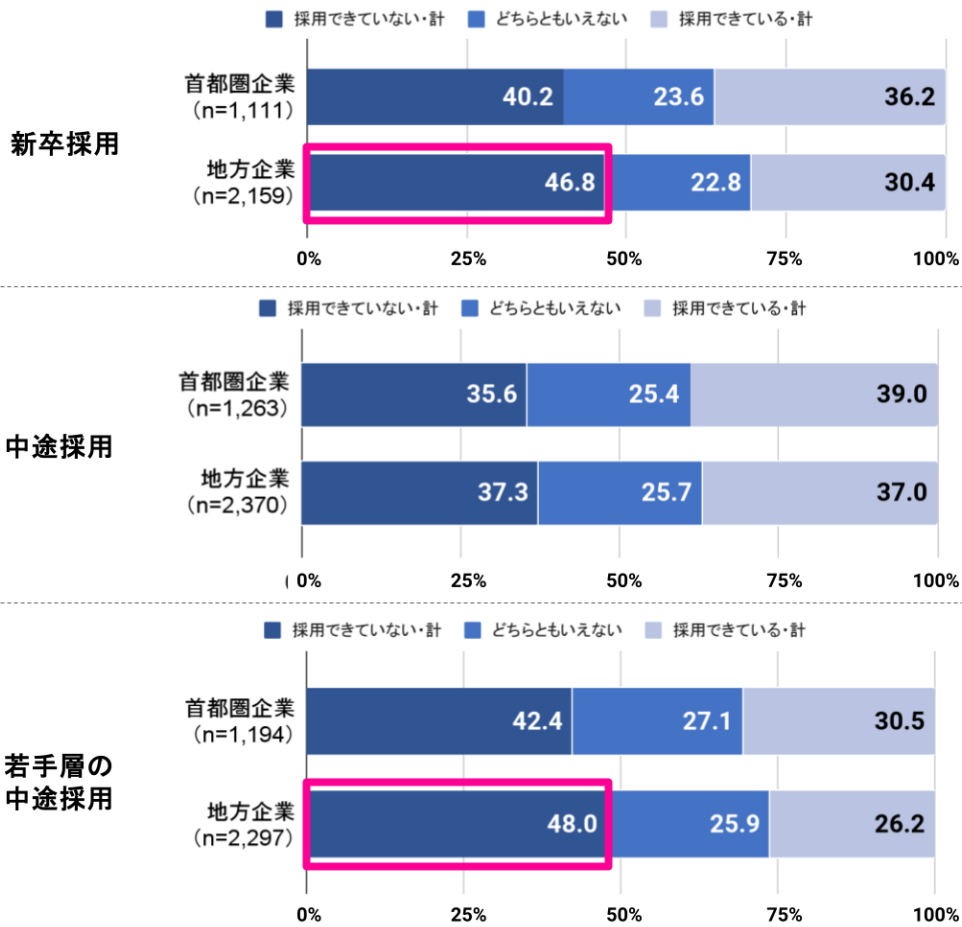


地方企業は新卒採用と若手層の中途採用に苦戦。求人募集をしても応募がない状況に

直近1~2年の人材採用の状況を尋ねたところ、地方企業は特に若手人材の獲得に悩んでいることが明らかとなりました。新卒採用では、地方企業の「採用できていない・計」は46.8%と、首都圏企業と比較して6.6ポイント高く、中途採用よりも採用できていないと感じている地方企業の割合が高いことが分かりました。また、若手層の中途採用についても、地方企業の「採用できていない・計」は48.0%と、首都圏企業と比較して5.6ポイント高く、若手層の人材採用が地方企業の採用課題となっていました。

直近1~2年の人材採用の状況

(各採用実施企業 / 各単一回答)



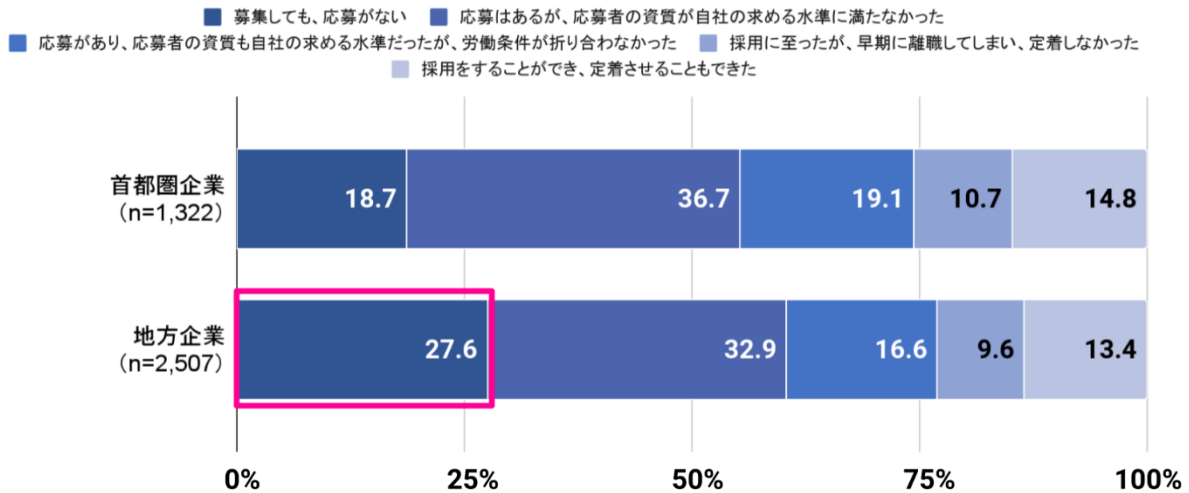
※採用できていない・計：「全く採用できていない」+「あまり採用できていない」

採用できている・計：「十分に採用できている」+「ある程度採用できている」

求人募集をした際の状況について尋ねたところ、地方企業の27.6%は「募集しても、応募がない」と回答し、首都圏企業（18.7%）と比較すると8.9ポイントの差がありました。また、首都圏企業は「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たなかった」（36.7%）が最も多い結果となりました。首都圏企業は応募に対して企業が求める人材要件とのギャップにより採用に至っていない一方で、地方企業はその前段の母集団形成に苦戦しており、企業の所在地によって人材課題が異なる現状が明らかとなりました。

求人募集をした際の状況

(採用実施企業 / 単一回答)



地方企業における副業人材受け入れの事例紹介

■ 岐阜県高山市 | 株式会社高山グリーンホテル

従業員数：275 名

事業概要：ホテル・飲食店・入浴施設の経営、宴会場・
パーティ・会議および催事の設営並びに
配膳の請負



高山グリーンホテルが抱えていた課題

- ・課題①：ホテルのコアファンは東海圏のお客様が中心だったため、それ以外のお客様にも認知を拡大するために SNS を活用していたものの、SNS ブランディングの知見を有する人材が不足しており、戦略的な活用ができないでいた
- ・課題②：以前より出店していたモール型 EC サイトに加え、自社独自の EC サイトを立ち上げてお土産品を販売していたが売上げが伸び悩んだ。独自 EC サイトの認知度向上を図りたいが、専門的な知見を有する人材が不足していた
- ・課題①②どちらも正社員で採用しようとしても応募がなく、副業人材で募集することに

2つの課題解決に向けた副業人材の受け入れ状況

- ・サンカクで副業人材を募集した結果、2つの求人合わせて 60 名の応募を獲得
- ・副業応募者と座談会で会話をして気になった方数名と面接に進み、最終的に SNS ブランド戦略コンサルタント 1 名と EC サイト運営コンサルタント 2 名の受け入れに成功

副業人材を受け入れた成果

- ・ SNS ブランド戦略コンサルの副業人材については、特にインスタグラム投稿の分析とアドバイスにより「名古屋から高山は電車 1 本で 2 時間半で行ける」などこれまでとは異なる切り口で訴求をした結果、大阪エリアからの閲覧が増加
- ・ 直近では新たに TikTok アカウントを開設し、定期的にトレンドなどのアドバイスを受けながら運営
- ・ EC サイトはモール型 EC サイトと独自 EC サイトを一元管理できるシステムを導入したほか、助成金の申請までサポートしていただいた
- ・ 正社員で求人を出しても専門人材の応募が集まりにくかったが、副業人材だと想定よりも多く応募を獲得でき、かつ地域に貢献したいという思いを持った方に依頼できることがメリットだと感じた

■ 秋田県大仙市 | 株式会社秋田農販

従業員数：10 名

事業概要：農作物（特にトマト・いちご）の生産・販売、
測量や土地改良・ハウス設計など



秋田農販の理念と取り組み概要、課題など

- ・ 秋田農販は「ゼロエミッション農業の実現、持続可能な地域づくりに貢献する」を掲げ、再生可能エネルギーを活用した農作物の栽培と加工品の販売などの事業を実施
- ・ 地域資源を生かした再生可能エネルギーを生み出すことで、雪国でも通年栽培ができる新しい農業を確立するため、もみ殻を燃料とするボイラー開発や次世代燃料“アンモニア”を活用した発電により CO2 を削減する農業実証実験なども行う
- ・ 従業員数 10 名の少数精鋭で様々なプロジェクトを進めていたものの、取り組みの発信や販路の開拓を行う余力がないことが課題に

課題解決に向けた副業人材の受け入れ状況

- ・ サンカクで「パワーポイント作成業務」と「現在取り組み中のプロジェクト推進（オープンポジション）」を担う副業人材を募ったところ 50 名以上が応募
- ・ うち 5 名の副業人材を受け入れ、代表の想いを実現する「企画戦略チーム」を結成

副業人材を受け入れた成果

- ・ 受け入れた副業人材 5 名は秋田や東京、横浜など全国からリモートで参加していたため、リモート会議で意見交換や進捗確認をしながらプロジェクトを推進
- ・ 副業人材の提案により「あきた SDGs アワード」に応募して受賞したり、「企画戦略チーム」リーダーがケニアに視察に行ったりするなどプロジェクトの幅を広げ、企業理念の実現に向けて取り組みを前進させている

調査概要

● 「兼業・副業に関する動向調査 2022」

調査方法：インターネット調査

調査対象：企業に勤める正社員の方

有効回答数：企業人事担当者 1,648 人 個人 2,072 人

調査実施期間：2023 年 1 月 21 日～2023 年 1 月 22 日

調査機関：インターネットリサーチ会社

● 「中小・中堅企業の事業課題・人事課題に関する調査」

調査方法：インターネット調査

調査対象：全国の事業責任者（人材採用・人材活用、事業戦略の策定・検討、事業の収支に責任者として関わっている、もしくは中心的な立場として関わっている人を事業責任者と定義し、調査対象とした。企業の従業員規模および企業所在地で割付を行った。従業員規模については、従業員規模 5～300 人未満を中小企業、300～2,000 人未満を中堅企業と定義した。）

有効回答数：4,072 人（中小企業 2,775 人／中堅企業 1,297 人）

調査実施期間：2024 年 3 月 19 日～2024 年 3 月 25 日

調査機関：インターネットリサーチ会社

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここがない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>