



# 北海道Uターン白書

リージョナルキャリア北海道（運営：リージョンズ株式会社）

2022年12月

## Uターン人材獲得推進企業が北海道経済を変える。

新卒で就職した会社で地方の企業のUターン採用をお手伝いしたのが営業として駆け出しの私の仕事でした。そこには「仕事のために大都市圏に住まざるを得ない」「地方では望む仕事(求人)に出会えない」人材が大勢いました。そうした理由から、相当数の人たちが、地方への移住を諦めざるを得ない状況に一矢報いたいというのが創業の理由の一つです。私たちは2008年、日本で初めてのUターン・ターン転職支援サービス『リージョンズキャリア』をスタートしました。

現在(2022年7月時点)では累計紹介人数2060人、うち680人の地方へのUターン転職をお手伝いさせていただきました。わずか15年前の話ですが当時の北海道の企業では人材紹介サービスはまだ知名度が低く「中途採用にわざわざお金を払って採用などしません」という企業が大半でした。優秀な人材の情報を持ち込んでも30-40代以上の人材はほとんど相手にされませんでした。しかし首都圏という日本一の競争環境で揉まれた人材が地元に戻りたいという強いニーズ、成長意欲溢れる経営者の人材への枯渇感を人材採用サービスの最前線にて肌で感じていた私には絶対に事業化するという強い信念がありました。創業当初から少数派ではありますが熱心な経営者の方々の応援もありそうした思いを持続できたことが今日に繋がっていると思います。

Uターン人材を地域に戻す役割で私たちはこの地に創業したのですが、サバイバルに費やしたこの15年で生き残る術を磨かせてもらった。その技術とは地域に人を集める技術(仕入れの技術)です。それはなんと言っても「パワフル」な求人を集めることです。私たちは「パワフルな求人を生み出す動きをする」=「挑戦する人と企業が溢れる地域をつくる」というビジョンに向けますこの地を元気溢れる地域にしていきたいと思います。



リージョンズ株式会社  
代表取締役  
高岡幸生

## 働きやすい企業、採用条件を緩和した企業が生き残る。

現在、採用・就職を取り巻く環境は大きく変わってきています。

ほんの数年前までは、「30代後半になると転職しづらくなる」と言われていました。しかし2022年の現在では、30代後半、40代、50代の方までもが、やりがいのある仕事を見つけて転職を実現しています。企業から見ても、転職が当たり前の世の中になり、終身雇用前提で将来の幹部候補を育て、管理職そして役員に登用するのは難しくなっています。「年齢を問わない中途採用」が当たり前になってきているのです。また、デジタルマーケティング担当や、M&Aを推進する人材など、これまでは社内に無かったポジションを用意しなければならないケースもあります。そのようなポジションの募集には、これまでとは異なる考え方、採用条件で、採用活動を行う必要があります。

一方で、働きやすい会社作りも考えなければなりません。例えば、年間休日が多い会社を選ばれている事実があります。その他にも、残業時間の管理や福利厚生など、「安心して働ける」ことが分からなければ、知名度があること、業績が良いことだけでは、採用の際に候補者から選ばれにくくなっています。

働きやすい環境がととのった、安心して働ける企業。かつこれまでの常識にとらわれない考え方で、採用を推し進める企業が、中途採用を成功させていると言えます。そのような企業・求人が増え、誰もが安心して「地方」「地元」で働ける環境を作っていけるよう、努力していきたいと思います。



リージョンズ株式会社  
コンサルタント  
辻井 樹

# アウトライン

## 1. 就業に関わるマクロデータの俯瞰

- 生産年齢人口の減少に起因し、景気に連動しない採用難時代の到来
- 年齢が若い層ほど、転職者比率が高い

## 2. Uターン転職支援実績

- Uターン転職者の平均年齢は、直近10年で7.2歳上昇
- Uターン転職者の転職後平均年収は、直近10年で167万円上昇

## 3. Uターン求職者の転職活動

- 転職理由の9割以上は、プライベートな事情
- 転職活動期間は年々、長期化の傾向にある

## 4. トピックス

- 急激に変革が進む新時代を生きる企業を支える、「6大職種」が登場
- 後継者不在企業からの「後継社長採用」案件が増加

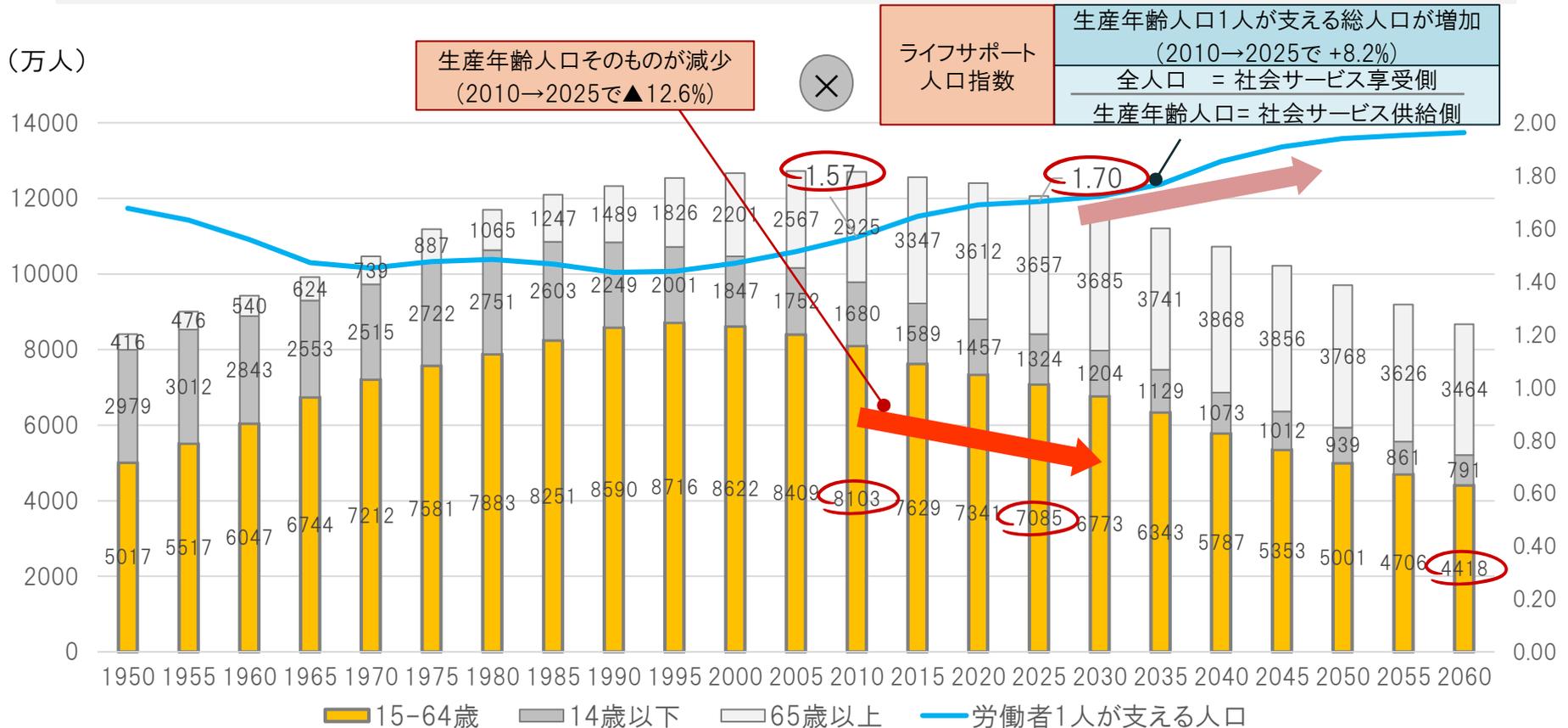
# 就業に関するマクロデータの俯瞰

# 生産年齢人口は2060年に2015年比▲45%に 永続的な人材不足の時代へ

- 以降、2060年には、生産年齢人口は2010年比で▲45%となり、絶対的な人材不足が訪れる
- 生産年齢人口は、直近15年間で12.6%減少する一方で、総人口は5.1%の減少にとどまる

## 【考察】

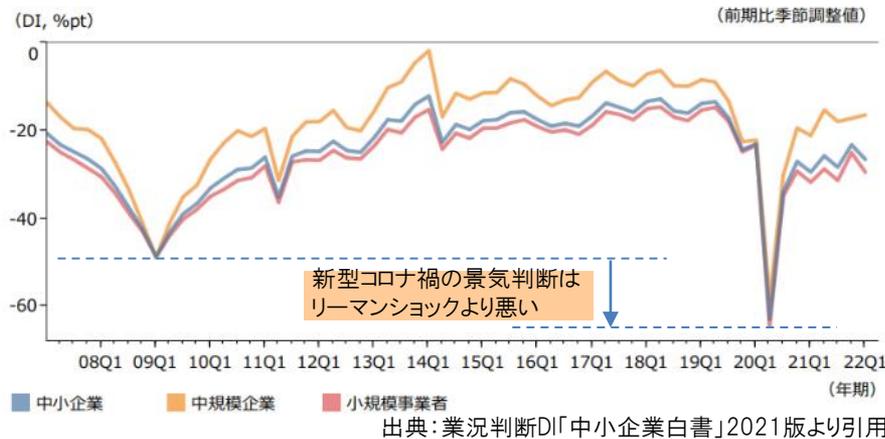
- 生産年齢人口1人が支える人の数、即ち「総人口を、生産年齢人口で除した数」を「ライフサポート人口指数」とすると、その数値は2010年1.57に対し、2025年1.70となり、8.2%増となる。すなわち、1人が15年前より8.2%多い成果を出さなければ、当時と同じ社会サービスを得られない
- この数値は今後、上昇を続けるため、労働力は常に不足かつ労働者は常に現在よりも高い生産性を求め続けられる社会が来ることを意味する



# 生産年齢人口の減少により、人材不足が慢性化 景気の影響以上に、生産年齢人口不足の影響を受ける時代に

- 2020年、新型コロナ禍の影響があった際には、企業の業況判断DIはリーマンショックを下回る「不況感」
- その新型コロナ禍の“底”にある状況であっても、リーマンショック“前”よりも高い有効求人倍率を示しており、企業にとっては採用が難しい状態が継続
- 生産年齢人口の減少に起因し、今後は永続的に、人材不足の状況が継続することが予測される

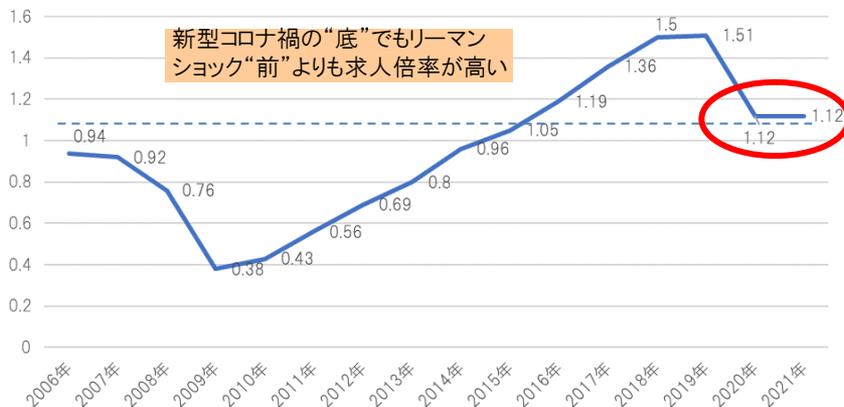
企業規模別  
業況判断  
推移  
(全国)



【考察】

- 戦後、リーマンショック前後までは、主に景気に連動し、採用／就職の難易度が変わってきていた
- 一方現在は、景気変動以上に人口動態の変化が採用可否／就職可否に与える影響が大きくなっている
- 今後は、人口構造に起因する採用難が長期的に続くことが予想され、いわゆる「採用しやすい時期」＝「就職氷河期」は訪れる可能性が低いと考えられる

有効求人  
倍率  
推移  
(全国)

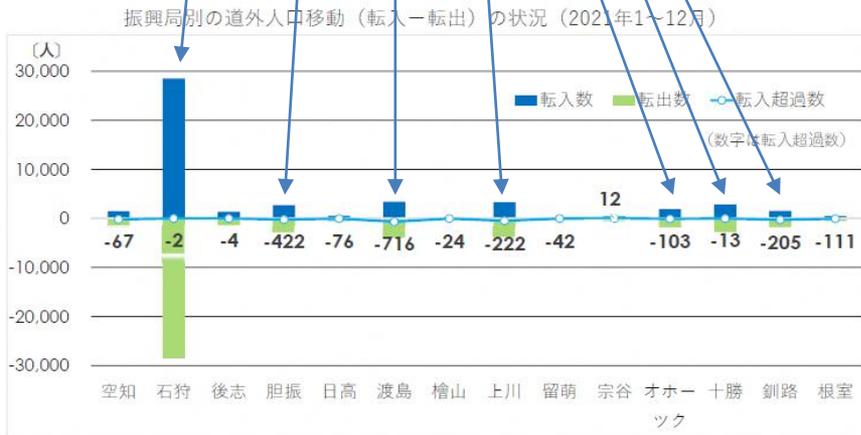


出典: 厚生労働省「職業安定業務統計」

# 2020年は宗谷を除くすべての地域で転出超過となっているが、転出超過人数は悲観するほど大きくはない

- 北海道内、宗谷を除くすべての地域で転出超過となっている
- 一方で、転出数は地域差はあるものの、数名～数百名程度の幅であり、地域によっては数家族～数十家族の移住で転出入を逆転できる可能性がある

学校が集中している地域：  
転出入の多くは学生(入学・卒業)と予測できる



北海道総合政策部「住民基本台帳人口移動報告」(日本人のみ)

札幌市への人口集中割合 (1970年~2020年)

	1970年	1980年	1990年	2000年	2010年	2015年	2020年
北海道	5,184,287	5,575,989	5,643,647	5,683,062	5,506,419	5,381,733	5,224,614
札幌市	1,010,123	1,401,757	1,671,742	1,822,368	1,913,545	1,952,356	1,973,395
割合	19.5%	25.1%	29.6%	32.1%	34.8%	36.3%	37.8%

総務省「国勢調査」に基づき北海道で算出

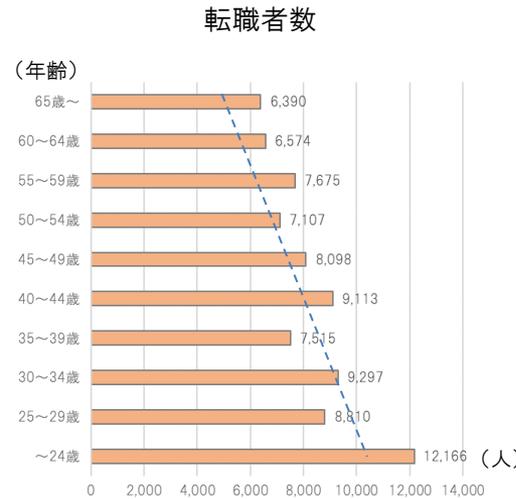
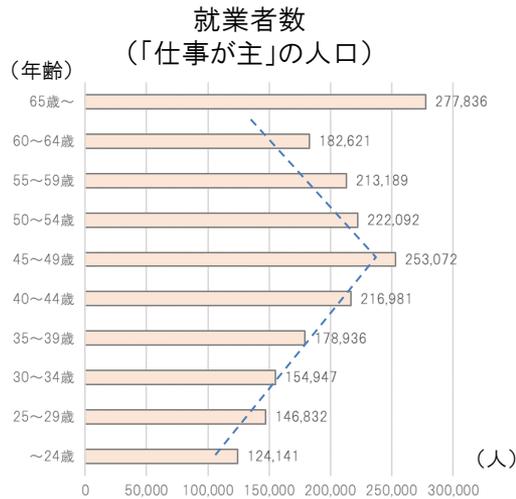
### 【考察】

- 転入の58.4%、転出の56.0%が、札幌圏を含む石狩地方を占める
- 札幌への人口集中割合は37.8%であることから、「人の出入り」は他地域よりも札幌近郊の方が活発であることがうかがえる
- 稚内を含む宗谷のみ転入超過、その他すべての地域は転出超過
- 転出入数が多い地域は、学校が多い地域であり、入学・卒業・就職が転出入数に大きく影響している可能性が高い
- とは言え、転出超過地域も進学・卒業を除くと大きく超過している訳ではなく、数名～数十名程度と推測できる

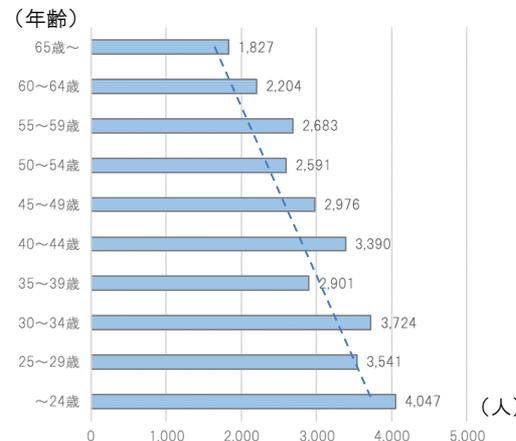
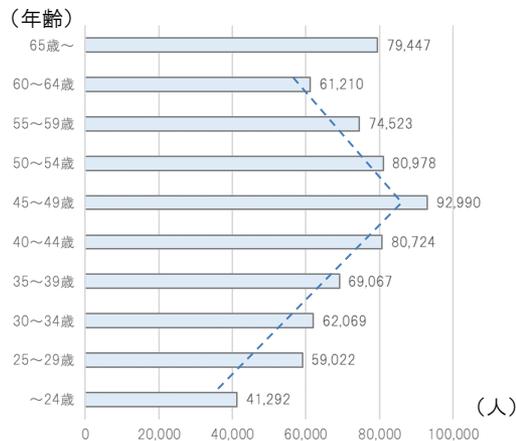
# 「就業者数」は40代後半をピークとするピラミッドであるが、「転職者数」は若い層が最大となる通常のピラミッドを形成している

- 北海道の就業者数(仕事が主)は197万人、うち年間8.4万人が転職している
  - うち、札幌市の就業者数(仕事が主)は70.1万人、うち年間3.0万人が転職している
- ※転職者数は、北海道の労働人口に対し全国の転職者率を乗じて算出。

北海道



札幌市



#### 【考察】

- 北海道、札幌市ともに40代後半の労働人口が最大(5歳単位で)となっている
- 就業者数ピラミッド(≒人口ピラミッド)と異なり、転職者は若い労働者ほど転職率が高い傾向にある(通常のピラミッドになっている)
- 一方で、定年退職世代である55～64歳世代の転職率=退職後の再雇用も高い

転職者率は全国統計から引用

～24歳	9.8%
25～34歳	6.0%
35～44歳	4.2%
45～54歳	3.6%
55～64歳	3.2%
65歳超	2.3%

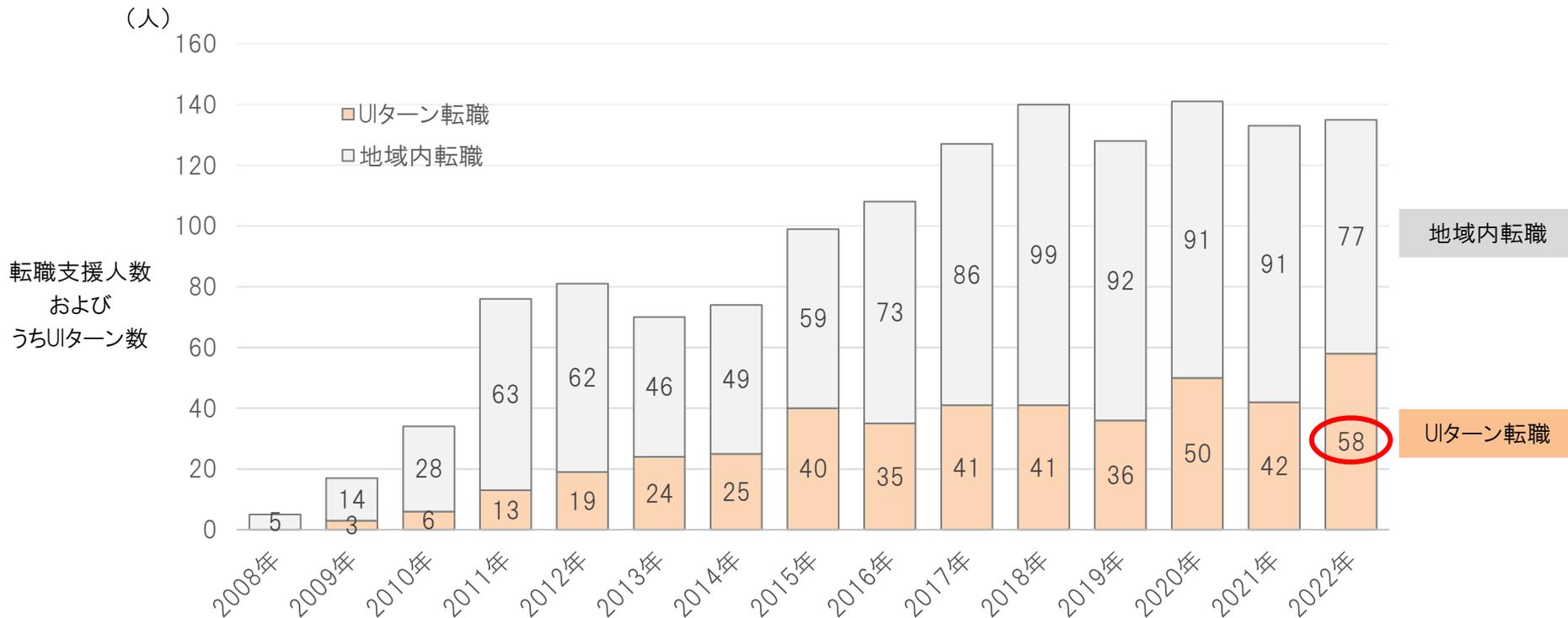
# UIターン転職支援実績

# リージョナルキャリア北海道は創業以来、433名の北海道へのUターンを実現 2022年度は創業以来最大の58名に

- 創業以来、433名のUターン者
- 2022年は過去最大の58名のUターンを実現(2022年9月末時点)

### 【考察/Uターン数増加の背景】

- Uターン者は増加傾向にある
- 後述するが、Uターン者が魅力を感じるやりがいがある仕事のポジションが北海道でも生まれつつあること、その業務へは過去と比べて相応の年収が支払われるようになったことが、実際にUターンの意思決定を生んでいる



# 35歳転職限界説は過去のもの。 Uターン決定者の平均年齢は39.5歳（10年で7.2歳上昇）

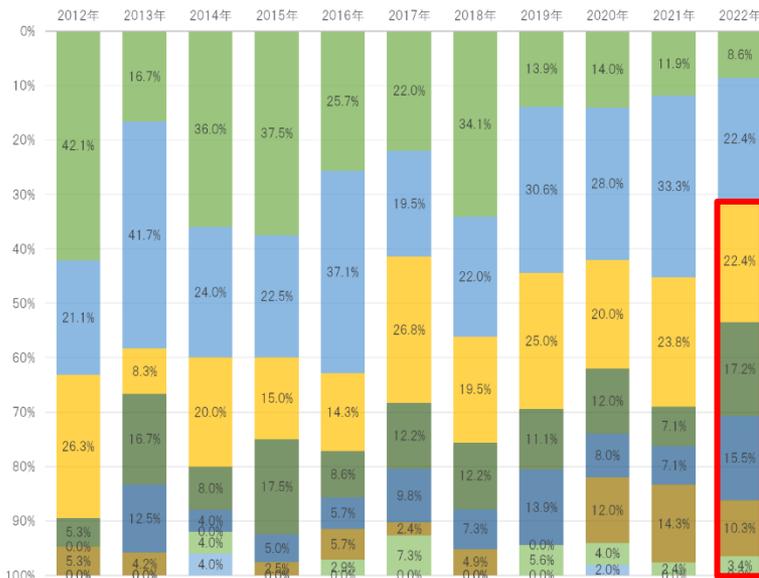
- ・ 決定者の平均年齢は2012年の32.3歳に対し、2022年は39.5歳となり、7.2歳上昇
- ・ 決定者のうち、35歳以上の比率が68%に

## 【考察／採用年齢上昇の背景】

2015年頃までは、35歳を超えると転職決定率が下がるとして、35歳前後が転職の限界とも言われていたが、北海道へのUターン転職においては、年齢が高いベテラン層の採用が増え、採用時の平均年齢は2012年の32.3歳から2022年は39.5歳まで上昇。40歳以上の転職決定者の比率は46.6%となり、35歳の壁はなくなっていると言える。

- ・ 人口動態の変化により、就労者の平均年齢そのものが上がっている
- ・ Uターン希望者は30代中盤以上が中心だが、企業は若い世代の採用難易度上昇に伴い、その30代中盤以上世代を積極的に採用し始めた
- ・ 企業が、これまでは内部昇格をすることが多かった、役員クラスや上級管理職を中途採用するようになった

### 転職決定者の年齢分布



出典：リージョンズ社内データ

### 転職決定者の平均年齢推移



# 職種により転職者の年齢にはばらつきがあるが、製造系技術者の採用では50代の採用が拡大

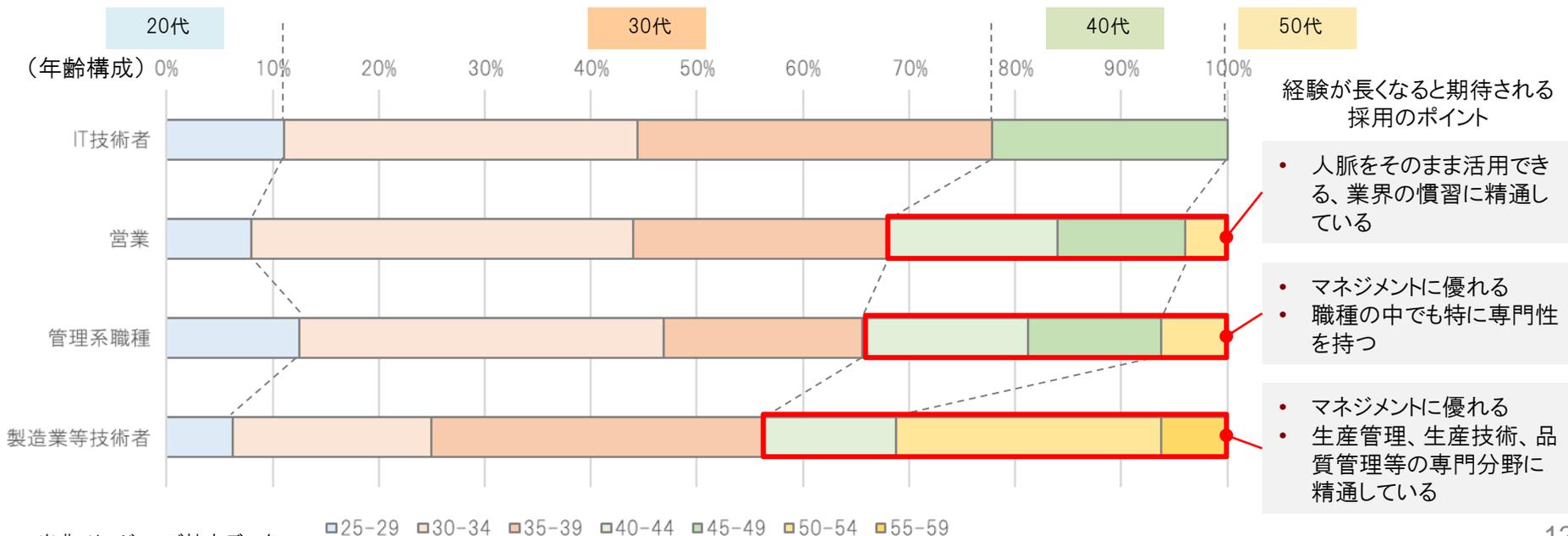
- IT技術職は30代までの採用が中心となっている
- 営業職、管理系職種は、40代以上の採用も進むが、30代後半以降の人材は「職種の中でも、ピンポイントの即戦力」を求められる
- 製造技術者においては、50代の採用も進み、30代の現場と、50代以降のノウハウを蓄積している人材を集中して採用している

## 【考察／職種ごとの転職者年齢分布】

職種によって、採用対象年齢＝転職可能年齢に開きが出てきている。

- 管理部門職種は年齢を問わず、50代まで採用する企業が増えている
  - 転職が当たり前の時代となり、以前のように40代以下の幹部が育っていない
  - 金融機関からの出向・転籍受入れで幹部人材を補充していた会社は、金融機関側の出向者減少によりポジションを埋められなくなっている
  - 年齢が高い場合は、業界経験や人脈を即戦力として活用できるか、本格的な深いマネジメント経験があることが求められる

主要職種実績 採用年齢分布



# Uターン決定者の平均年収は10年間で167万円上昇 (378.6万円→545.6万円)

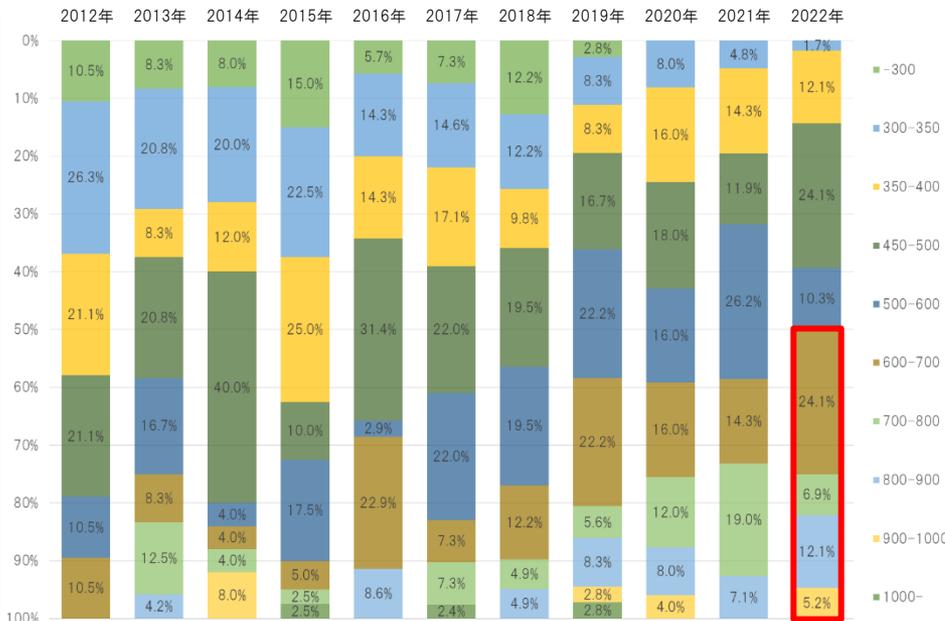
- Uターン決定者の決定年収は増加傾向あり、新型コロナ禍前の2019年と比較して2022年は8.9%増加している(500.6万円→545.6万円)
- 2012年と比較すると、44.1%増加している(378.6万円→545.6万円)
- 一方で、2022年はUターン決定者のうち年収600万円以上の方の比率が48%となっている

## 【考察／採用時平均年収上昇の背景】

管理部門長の引退に伴う役職者の外部招聘、WebマーケティングやDX推進など専門スキルを持った高年収職種人材の採用が増加。

- 重要ミッションを担う、または高度専門スキルを持つ人材(DX、事業開発等)をの採用が進み、それら人材には若くとも高い年収が提示される
- 採用ポジションの高度化(役員、管理職としての採用)と、それに伴い採用する社員年齢が上昇している
- 中途採用市場の提示年収そのものが上昇していることに加え、かつては「入社して成果を出してから年収を上げる」としていた企業が、入社と同時に高い年収を提示する企業が増加している

### 転職決定者の年収分布 推移



出典：リージョンズ社内データ

### 転職決定者の平均年収 推移



# 選ばれる「完全週休二日制」企業。働きやすい企業が選ばれる傾向

- 年間休日120日以上、即ち完全週休二日制の企業へ意思決定する候補者は増加傾向。2022年度は完全週休二日制企業の比率が減少
- UIターン者の69.0%が、完全週休二日制の会社を選択 ※2021年度は82.6%
- 2022年度は、完全週休二日制企業へ意思決定した人材の比率は下がっているものの、完全週休二日制の求人そのものは増加している
- 2021年・2022年は、年間休日99日以下企業での決定が無い

## 【考察／年間休日日数と採用決定の関係】

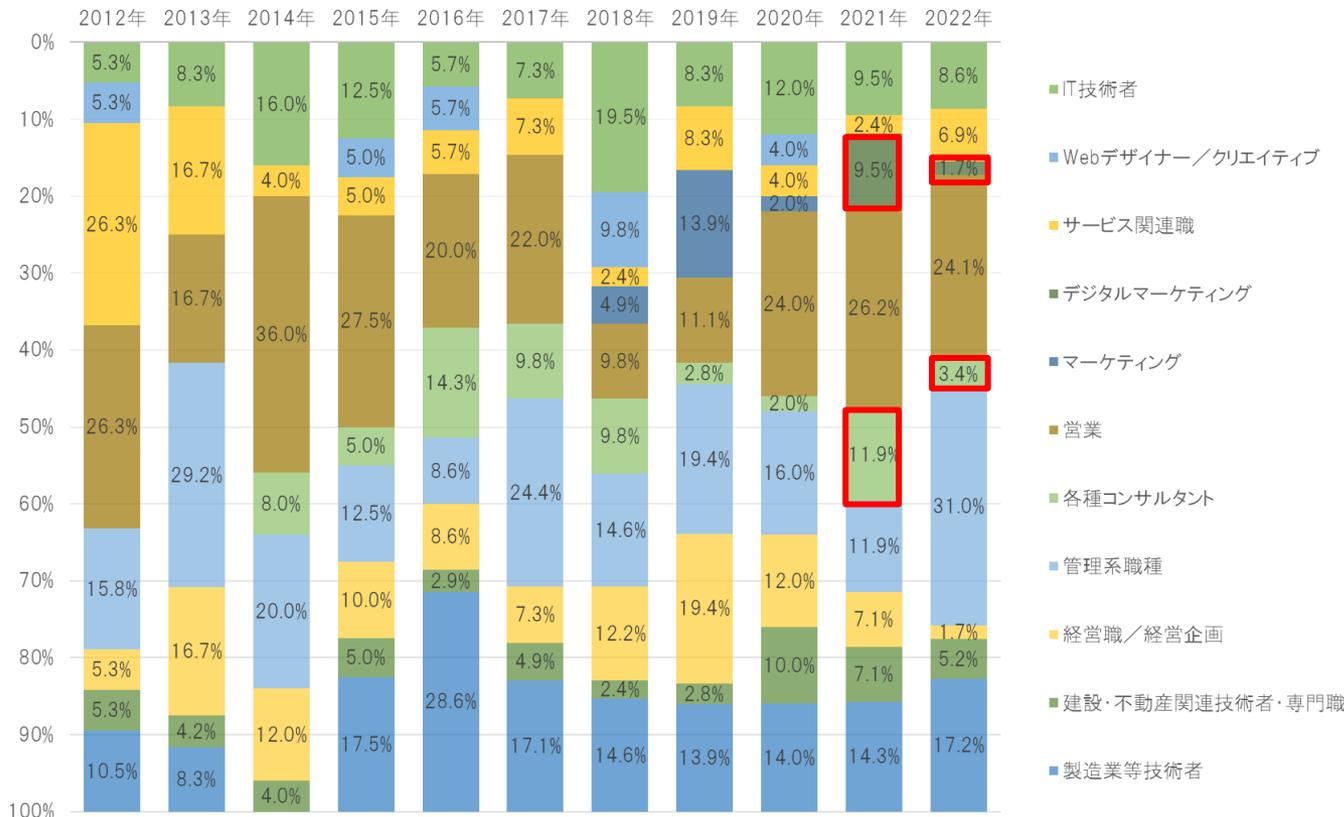
年度によってばらつきはあるものの、全募集の55～65%程度が、完全週休二日制の求人である。一方で、決定者の70～80%が完全週休二日制の企業・求人を選び意思決定をしている。

- 休日日数が多い企業は、UIターン者の応募を得やすく、かつ内定時の意思決定も得やすいと言える
- 近年は、休日日数を増やす企業、完全週休二日制に踏み切る企業が増加している



# デジタルマーケティングやコンサルティングの求人ニーズが増加

- 2021年より、コロナ禍を背景とした業態転換(Webへの注力)に伴うデジタルマーケティング人材の募集が増加
- コロナ禍に伴う企業再生ニーズ、補助金コンサルニーズ、コンプライアンス強化促進に伴うファイナンス系・HR系コンサルティングニーズから、コンサルタント職の募集が増加



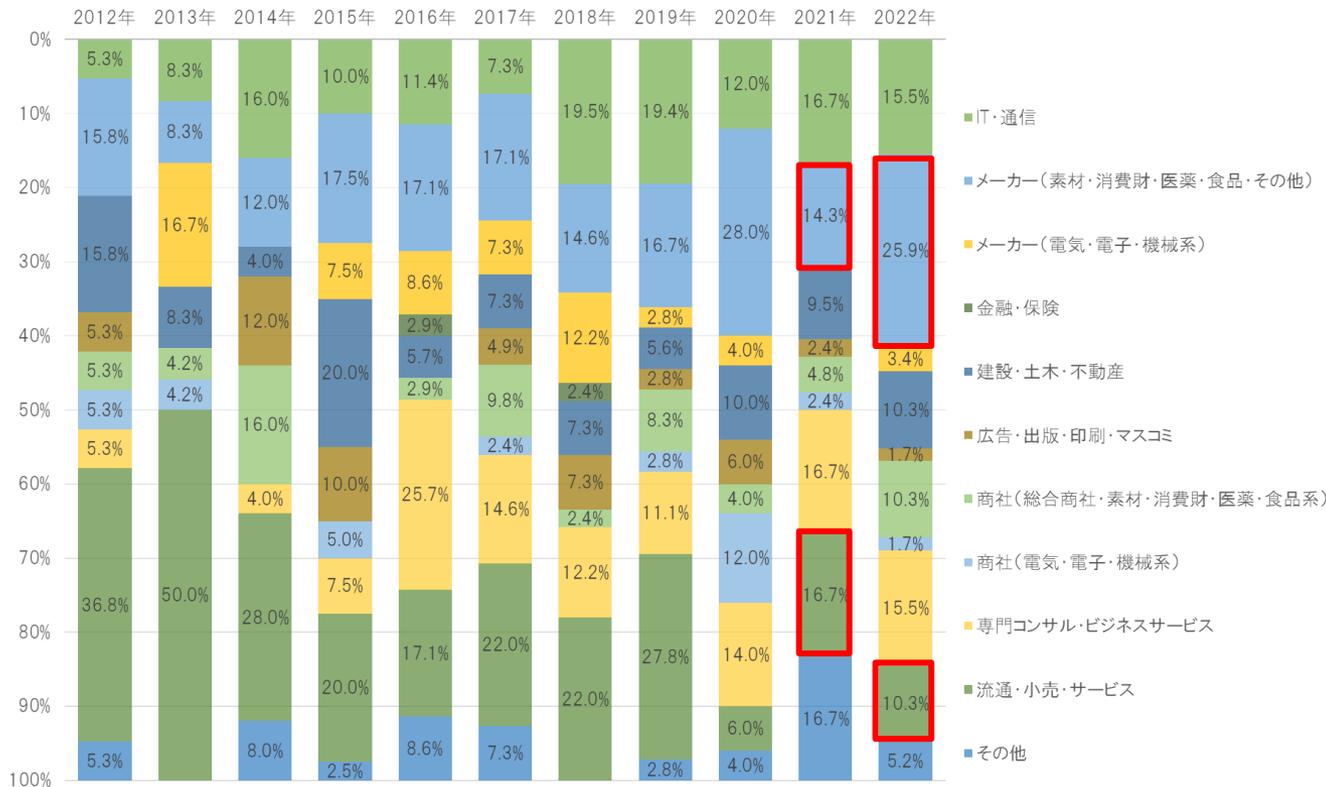
## 【考察/職種の変化】

■ **デジタルマーケティング職の登場**  
 北海道では、2020年頃までは、デジタルマーケティング人材のニーズは希少であった。しかしコロナ禍後は、デジタル分野でのマーケティング企画・運用、Web広告運用、SNSや動画配信による情報発信、オウンドメディアの解説、Webサイトの刷新など、デジタルマーケティングを推進する人材のニーズが増加している。

■ **経営コンサルタント職ニーズ増加**  
 また、コロナ禍に伴い、サービス業・飲食業・観光業を中心に再生案件が増加していることから、コンサルティング会社のコンサルタント人材ニーズが増加している。

# ECへのシフトが進む食品メーカーや、流通小売業は採用を強化

- 2021年より、コロナ禍を背景として、流通小売業の採用が安定していないが回復傾向にはある
- 食品・化粧品メーカーの採用が増加している。ECでの販売、中食関連の食品、少し贅沢な嗜好品(食品)製造を手掛けている企業の採用意欲が旺盛



## 【考察／業種の変化】

### ■ 製造業の活況

特にエンドユーザー向け商品を製造販売している企業においては、コロナ禍で伸びを見せる商品や販売手法を確立しつつあり、商品開発、製造、通販関連の人材採用が進んでいる

### ■ 流通小売業の回復

流通小売業においても、2020年は一旦沈んだものの、回復傾向にある

### ■ IT・通信関連は活況

IT・通信関連は採用意欲は常に高い状況にあるものの、候補者確保の難しさから、実績を積み上げられていない

# UIターン求職者の転職活動

# 「自身・配偶者の親の老後ケア」が理由のUターンが38.5%と一番多く、 次ぐ「出身地にいつか戻りたい」25.0%を含め、プライベート要因のUターンは94.2%

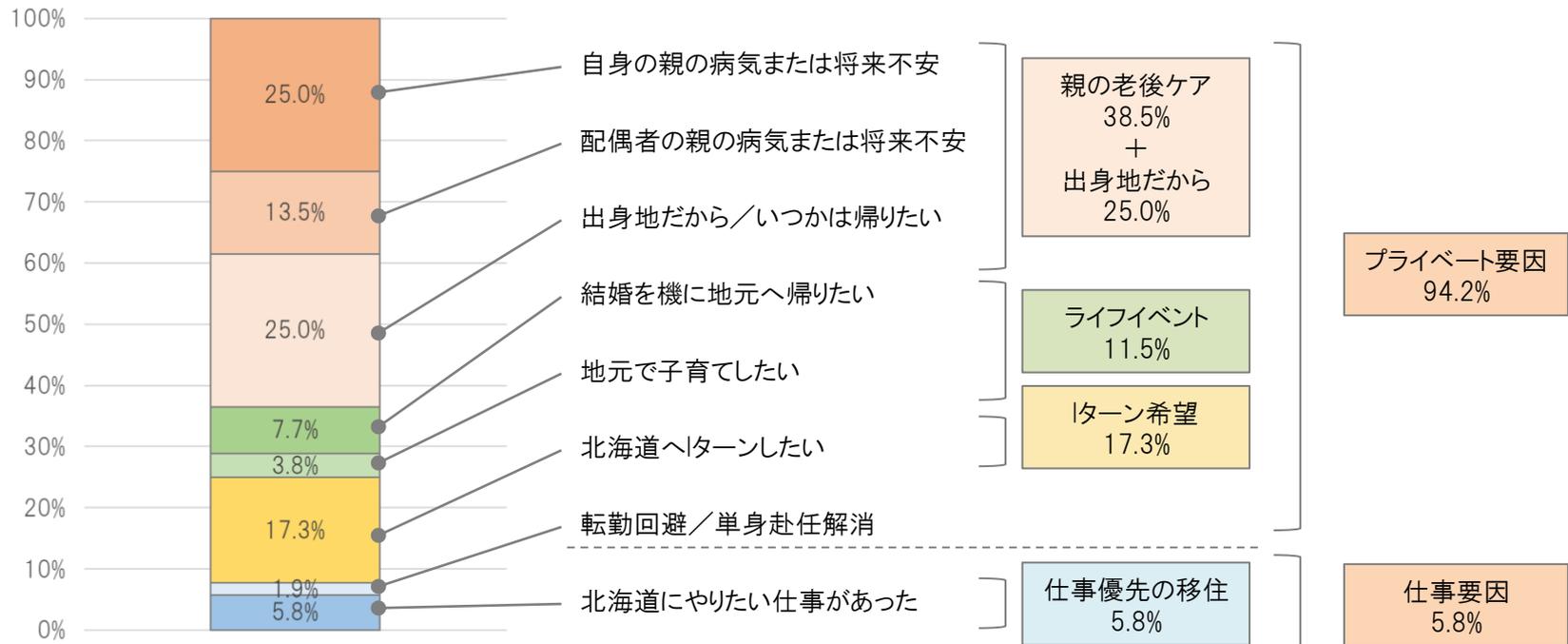
- Uターン理由の94.2%は、仕事ではなくプライベート関連の理由
- その中でも、自身および配偶者の病気または将来不安の比率が高いほか、結婚、出産・子育てといったライフイベントがUターンのきっかけとなる
- 一方で、仕事内容で北海道を選ぶ人の割合は少数

2017年および2022年に調査をしたが、いずれも理由の第一位は「自身の親の病気または将来不安」、これに配偶者の親事情も含めると、全体の半数近くを占める。(下記は2022年の調査結果のみ)

一方で、北海道ならではの仕事や、北海道企業が用意するポジションにやりがいを見出しての転職は1割未満ではあるものの、一定数ある。直近では、DX担当や企業の改革担当といったやりがいを持てる仕事が増えている傾向にあり、非プライベートの比率は増えるものと予測される。

## Uターン理由:2022年実績

(転職理由構成比率)



# 転職決定率は上昇傾向にある

※非Uターン者含む

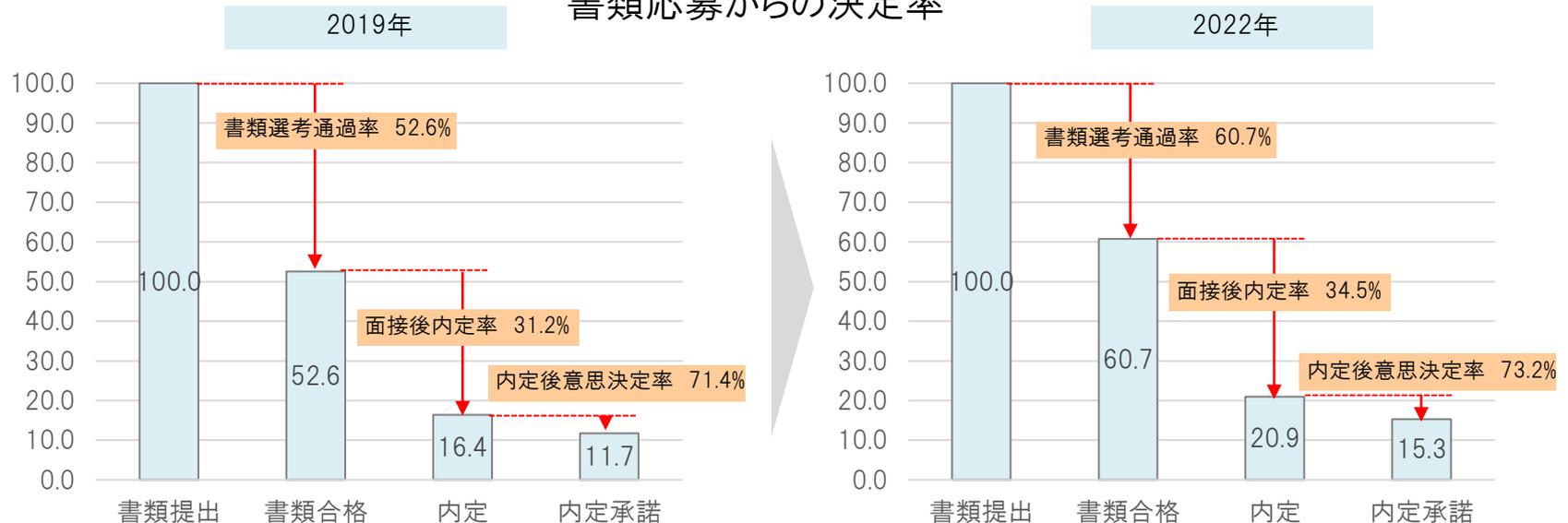
- 候補者の書類応募からの決定率は、2019年11.7%から2022年14.7%へ向上
- 書類選考通過率は52.6%→60.7%へ、面接後内定率は31.2%→34.5%へ、それぞれ向上
- 面談対応候補者の決定率は2019年9.6%から2022年16.9%へ上昇

書類応募からの内定率・決定率は上昇傾向にある(非Uターン者を含む)。

## 【考察／決定率上昇の背景】

- 募集企業の待遇(主に年収、年間休日)が改善し、応募および意思決定をしやすい環境となっている傾向がある
- 人材が不足している背景の元、企業が内定のハードルを下げている可能性がある

## 書類応募からの決定率



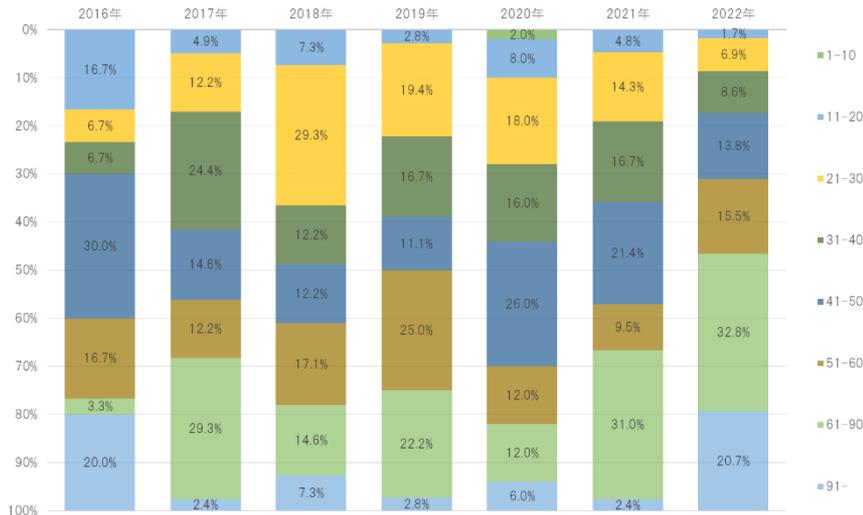
# 転職活動日数は年々、長期化傾向にある

- ・ Uターン決定者が面談をしてから入社するまでの期間は、2022年平均175日であり、2020年の137日と比較すると長期化傾向にある
  - ・ 同様に、応募してから意思決定するまでの期間は2022年は56.4日、2020年の41.6日と比較すると長期化傾向にある
- ※当社の意思決定日と定義する日は、2019年・2020年を境に変更している

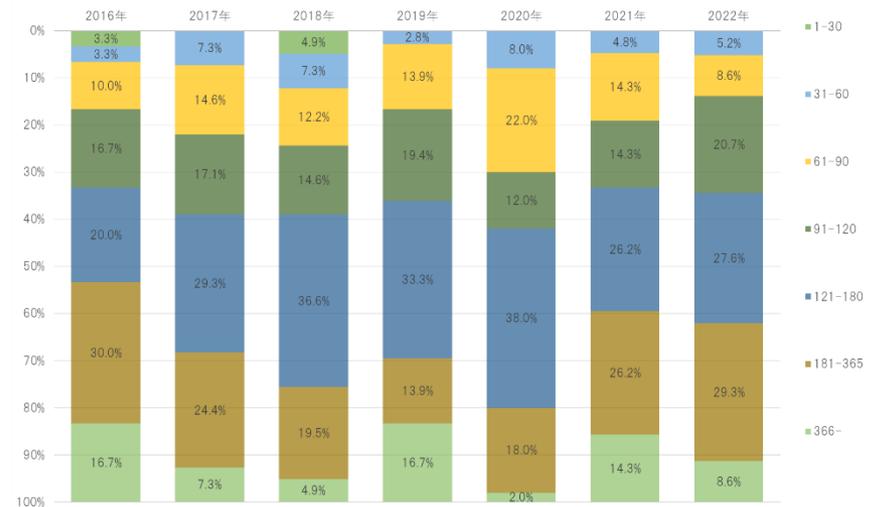
## 【考察】

転職活動日数が長期化傾向にある。選考期間を短縮する代表的な要因には、Web面接の普及により、遠方者の面接設定が容易にできることが上げられる。一方で、ベテラン層の採用増加に伴い採用ポジションが要職になるため企業側が慎重に判断する傾向にあること、候補者が現職との退職交渉に時間がかかっていること、候補者の併願企業が増えていることが、長期化の原因と考えられる。また、退職交渉長期化の具体的な理由としては、人手不足に伴い現職企業が待遇改善やリモートワーク解禁などこれまでになかった背景と、それに伴う引き留めを行っていることが影響していると考えられる。

応募から意思決定までの日数分布



面談から入社までの日数分布



出典：リージョンズ社内データ

※当社が「意思決定日」と定義する日を、2019年・2020年を境に「本人が決めた日」から「退職交渉が完了した日」へ変更したため、2020年以降は長くなっている

# トレンド&ご提言

# トピックス：道内のリーディングカンパニー／成長意欲ある企業が採用を強化している6大職種

- DX、コロナ禍、SDGs、後継者不在、コンプライアンス強化、といった社会背景の変化を受けて、企業は新しい機能を社内に持つことを求めている。この採用を実現している企業は、堅実に成長していることが多い
- これら経験を積んだ人材は、年齢を問わず高い年収の提示を受ける可能性が高い
- 首都圏等での経験を活かし、Uターン者採用を求める企業は増加している

## 経営課題に直結する、企業を取り巻く環境変化の例

- 新型コロナ禍、Covid-19感染拡大による価値観・仕事・生活の変化
  - ECの拡大
  - 働き方の変化
- 社会全体のデジタル化の進行、デジタルディスラプターの出現による、ビジネスモデルの破壊・変革
- 後継者不在企業の増加と、それに伴う企業の休業・解散(年間40,000社以上)
  - かつその半数以上が黒字廃業
- コンプライアンス強化への要求
  - 働き方改革、労務環境改善
  - 情報リスク対応、社内コンプライアンス強化
  - 商品の品質管理強化

## 採用を強化している6大職種

- 1 新規事業開発／  
新規事業企画・推進
- 2 社内デジタル化／事業DX推進
- 3 M&A実務
- 4 経営人材／CXO
- 5 コンプライアンス推進／  
CSR推進担当
- 6 後継社長／次期社長候補

# トピックス：道内のリーディングカンパニー／成長意欲ある企業が採用を強化している6大職種

求める人材ニーズ

その人材に求める経験・能力

**1**  
新規事業開発・事業企画およびその推進

- 市場の変化、社会背景の変化を受けてた新規事業開発の推進
- 業態転換の推進

大企業の経営企画・販促企画・マーケティング部門

- ビジネスモデルの企画・開発を、プレイングマネージャーとして担当
- 各販路に対する、新規顧客開発の戦略立案

中小・中堅・ベンチャーの事業責任者

- 事業そのものの経営を行う事業部長
- 事業収支、顧客開発、商品企画等を実務とする事業推進担当

コンサルティング会社

- 戦略コンサルやITコンサルで事業開発支援を実務レベルから関与

**2**  
社内デジタル化／事業DX推進

- 販売手法のデジタル化、EC強化
- 業務システムのデジタル化
- DX関連サービスの開発

大企業～中堅企業、ベンチャー企業の社内DX担当

- 全社にわたる各種業務(営業管理、経理、人事労務、受発注、顧客管理...)を、紙やエクセルからデジタルに刷新したことがある

IT企業  
ITコンサル会社

- IT企業やITコンサルで、事業会社のDX推進に関わるプロジェクトを担当し、PMができる

事業会社の通販部門  
Web系営業部門

- 新規通信販売事業を立ち上げた経験、または部門全体のマネジメント経験がある

**3**  
M&A実務担当

- 同業他社または多角経営推進のための買収実務

大企業～中堅企業、ベンチャー企業のM&A部門

- M&Aを繰り返して成長している企業にて、買収先サーチ、ターゲット企業デューデリ、相手方との交渉・契約実務経験がある

銀行、投資銀行、PEファンド

- 都銀・地銀のM&A専門部隊での実務経験経験が長い
- 投資銀行やPEファンドでM&Aの企画、提案、DD実務を担当している

グループを形成している大企業・中堅中小企業

- 子会社の社長・役員経験、
- M&Aした子会社での社長役員、PMI担当経験

# トピックス：道内のリーディングカンパニー／成長意欲ある企業が採用を強化している6大職種

求める人材ニーズ

その人材に求める経験・能力

**4**  
経営人材  
 ・代表取締役、CEO、COO、CFO  
 候補、PMI担当

**5**  
コンプライアンス、CSR推進担当  
 ・働き方改革  
 ・ファイナンス面のコンプライアンス強化  
 ・製造業における品質管理強化

**6**  
後継社長／次期社長候補  
 ・社長  
 ・グループ会社／M&A先に赴任する社長

PEファンド

- プロ経営者としてPEファンドに所属(提携)し、経営者として複数の会社での経営経験がある

戦略コンサル

- 主にクライアント常駐のような「現場に入り込む」形で、PMI実務を推進した経験

法制度に追従している大企業～中堅企業の各部門

- 人事部門にて、働き方改革の課題整理、制度設計、システム導入、改善を担当
- CSR部門にて、SDGs導入・加盟、それに伴う社内改革や経営方針の企画立案、各部門への落とし込みの実務経験
- メーカーにおけるHACCP導入・実行担当

専門コンサル会社

- 人事、CSR、法務、品質管理等、各種専門分野のコンサルタント実務経験

各業界の大手～中堅企業全般

- 首都圏その他地域での社長経験者、創業経験者
- 大企業グループの役員、グループ会社社長・役員
- 一定規模以上の組織経営経験者(業績、労務、業務、採用といった組織運営全般の権限を保有する、エリア責任者、スーパーバイザー、総支配人など)

金融機関

- 金融機関での経験全般

## まとめ

### 【就業に関わるマクロデータの俯瞰】

- 生産年齢人口が減少し、生産性を向上(または高齢者を採用)しなければ社会を維持できなくなる可能性がある。その傾向を受け、今後は「景気連動」ではない「人口減少」に起因する採用難が継続すると考えられる
- 北海道への転出入は、転出超過の地域がほとんどである。しかし、就学・卒業を除くと「転出が大きく超過」している訳ではなく、各振興局別に数名～数十名程度の規模。これは、数家族～数十家族が移住すると逆転できる水準である
- 就業者数は40代後半を境に逆ピラミッドになっているが、転職者数は若い層が多く通常のピラミッドになっている。若い人材を採用・維持することは以前以上に難しくなっている

### 【Uターン転職支援実績】

- 創業以来、433名のUターンを支援し、2022年は58名(9月末時点)となり過去最高となった
- Uターン決定者の平均年齢は、2012年の32.3歳から2022年39.5歳へと、10年で7.2歳上昇。また、40歳以上の決定者の比率は46.6%となり、いわゆる「35歳の壁」は存在していないと考えられる
- Uターン決定者の年収は増加傾向にあり、新型コロナ禍前の2019年と比較して2022年は8.9%増加(500.6万円→545.6万円)している。また、2012年と比較すると、44.1%増加(378.6万円→545.6万円)
- 職種により年齢分布に差があるものの、40代・50代の転職成功例が増えている。中でも製造業では、50代の技術者を積極的に採用している
- 年間休日日数が多い企業は、Uターン者の応募を得やすく、かつ内定時の意思決定も得やすいと言える。また、近年は休日日数そのものを増やす企業、完全週休2日制に踏み切る企業が増加している
- 募集職種を時系列でみた場合、デジタルマーケティング職、コンサルタント職のニーズが増加
- 食品メーカー等で、コロナ禍を受けてECや中食関連に投資している企業での採用が増加

### 【Uターン求職者の転職活動】

- Uターン者の「Uターン転職理由」の9割以上が、プライベートトリガーによる転職
- 求職者の「書類応募からの決定率」「書類選考通過率」「面談後内定率」は、2019年と比べて上昇
- 面談対応候補者の決定率も上昇
- Uターン求職者が面談をしてから入社するまでの期間は、長期化傾向にある

### 【トレンド&ご提言】

- DX、コロナ禍、SDGs、後継者不在、コンプライアンス強化、といった社会背景の変化を受けて、企業は新しい機能を社内に持つことを求め、これまでにはなかったポジションの募集を開始する企業が増加
- 後継者不足を受け、第三者承継となる後継社長候補の募集事例も増加

## わたしたちからの提言

### 1. 「首都圏同等の待遇(仕事内容と報酬)」=パワフルな求人を作る

仕事内容、報酬が首都圏と比べて大幅に低下することなく、やりがいを持って優秀な人材が活躍できる組織を作るべきです。文明の転換期とも言われる社会変化のなか、ビジネスモデル転換やデジタル化、業界再編などこれまでにない経営課題に経営者と共に対峙してくれる人材を求めるべきです。

### 2. 「40代が輝く！」組織を作る

人生100年時代を迎え 40代は今後20～30年は活躍できる。その「40代が輝く！」ポジションを組織に創出し、特に採用が難しい状況に歯止めをかける。また、40代にとどまらず、50代・60代の活用も視野に入れた採用を強化すべきです。

### 3. 「働きやすい会社・職場」を作り、「多様な働き方、多様な採用」の可能性を探る

完全週休2日制に近い年間休日、魅力的な労務環境、少ない残業時間を提供できる職場にすべきです。また、リモートワーク、フレックス、副業・兼業など働き方が多様化しています。これらの新しい働き方への対応を検討すべきです。