

人材獲得のためのコストは適正ですか？

今年最も相談を受けた項目が、採用に関する項目です。

団塊の世代の方が約 800 万人存命ですが、そのうちの少なくとも約半分強の人が、ここ数年で退職していつているのです。

それこそ我国の戦後復興に最も貢献した明治・大正の時代産まれの親を持つ、この団塊の世代、親の代ほどではないが極めて労働品質の高い労働者層が、6,000 万人といわれる我国の労働マーケットから去りつつあるのです。問題が起きないはずがありません。

焦って無理に人員をそろえようと、基準を下げてまで採用した新人が、会社で機能しないとのご相談も増えてきました。

政治家がバカばかりで、2世3世の、ろくに働いたこともない政治家や、学生運動や市民運動をやって勘違いした政治家、自分はエリートだと勘違いして、記憶力だけが優れているにもかかわらず立候補する弁護士あがりの政治家や、省利省益優先の官僚たちは、労働者向きの法律や通達を連発し、国力を弱めていることに全く気づいていません。更にこれに同調するマスコミも同罪です。

これらの勢力<国賊勢力>が、結果的に、人生を損得だけで考え、自分だけが楽をしたいと考える不良労働者(ブラック社員)を数多く生み出してくれました。

しかも責任はすべて経営者に押し付けてきます。

私から言わせれば、このことは大いに予想できたことです。

ある程度分かっているながら、中小零細企業では余剰人員を抱えることが出来ず、行き当たりばったりの対応にならざるを得ないのです。その結果、「猫の手も借りたいほど忙しい状態」が発生し、そのような状況下でブラック社員が社内に侵入。次に来るのが労働問題の発生です。定型パターンのように発生します。

また、大企業にも責任があります。それこそ何の節操も無しに片っ端から採用します。しかも上澄みからです。その結果割を食っているのが中小零細企業という構図です。この構図、どこかで見たと思っていたら、平成バブルの頃とよく似ています。あの時にも売手市場ともてはやされて、大企業の内定をたくさんもらう学生がいましたが、それに近い状況が現在の労働マーケットで起きています。

節操のない大企業には、二度とリストラするなよと言いたいところです。社員の個々の労働品質の向上に注力するわけでもなく、金太郎飴の製造にせつせと時間もコストもかけている大企業も国賊ものです。(これは少し言い過ぎたかもしれませんが、今の気持ちです。)

最近の採用では、学生や第2新卒といわれる輩が、我が物顔に労働条件、労働条件と、自分の商品価値を過信して、自分が社会や会社にどのように貢献できるかなどお構いなしに念仏を唱えます。損得で生きている連中には物事の本質が見えないのでしょうか。数年後にやってくる不況期に真っ先にリストラされることになることなど、これっぽっちも考えていないようです。

ブラック社員には一定の法則性が見られますので、ご興味のある方は是非ブレイン・サプライにお問い合わせください。

一方、そのような売り手市場の労働マーケットの中であっても、真剣に将来を考え、必死で自己を磨いている金の卵も沢山います。その金の卵を如何に発掘していくのか。

採用はご縁といわれていますが、その縁結びの努力をしない会社に、人材が来ることは極めて難しい時代になりました。

今の人材の主流は、下記の分類でいきますとX世代かY世代となります。当社でも会社の将来を担う人材の確保という視点から、Y世代に注目しています。



仕事世代の分類 (WORK SHIFTより)

1. **トラディショナリスト(伝統主義者)世代(=1928年～45年頃の生まれ)**
この世代がビジネスに影響を与えたのは1960～70年代で、既に現役を引退しているが、現代の仕事の流儀、習慣等の多くの遺産を残している。
2. **ベビーブーマー世代(=1945年～64年頃の生まれ)**
もっとも人口の多い世代で現在50～60代。あと数年でリタイアし労働力人口が減少し、ノウハウ、知識、専門技能が失われ、次世代の繁栄が失われる可能性
3. **X世代(=1965年～79年頃の生まれ)**
現在40～50代で働き盛りの世代。石油ショックやバブルの崩壊を若年時に経験した、経済が不確実で不透明な時代を生きてきたため、終身雇用への期待が小さい。コンピュータが初めて家庭にやってきた世代であり、平均所得が親世代よりも12%低く、経済成長に不信感と不安感を持つ
4. **Y世代(=1980年～95年頃の生まれ)**
現在20～30代インターネット、SNS、デジタル技術とともに幼少期を過ごした最初の世代。コミュニケーションの手段としてEメール、携帯メール、SNSを活発に利用
5. **Z世代(=1995年以降の生まれ)**
現在0～20代前半インターネット世代、リ・ジェネレーション(再生)世代。次世代の主役であり、充実したネット環境で育っており、今後の時代を担う素材となる

このY世代の特徴は、コミュニケーションの手段として、Eメールは当たり前、携帯メールやSNSを活発に利用します。従って、新聞折り込みなどの紙媒体では、かすりもしません。

如何にネットを通じて困り込むかが喫緊の課題です。また、この世代は職安に行くことはあっても、真っ先に休日数などで検索をかけますので、余程人口が少なく、企業の絶対数が不足しているエリアでない限り、多数の求人の申し込みは困難と考える必要があります。

そこでご提案です。自社のことを思いっきり自慢するのが憚れる社長様に朗報です。

次頁に、当社の事例を2パターン掲載しました。事例①で 2016 年に2回募集、事例②で現在募集中です。即戦力を求めた事例①で一定レベルの人材を確保出来、将来を見据えた人材の確保を求めた事例②の段階に至りました。事例①では、全ての年齢層を対象に1回目 98 名、2回目 195 名の応募の中から、それぞれ4名ずつ8名の採用ができました。現在6名が残っていますがいずれも優秀な人材です。

事例②では年齢を 35 歳までの条件に絞り込んで募集をかけたので、前回よりも大幅に下がるものと考えておりますが、今のところ順調のようです。通常4週間の掲載のところを、8週間とし、社労士試験受験後の層にも一定の配慮をしました。8月14日現在、数十名の応募が見られます。

募集文書は、当社の特徴と私へのヒアリング事項が実に見事に反映しており、自分では恥ずかしくてここまで書けないと思う内容でしたが、全て事実を包み隠さず、短い内容でポイントを絞ってライティングしてもらえました。

プロが作成した場合の事例①

他者への貢献と自己成長、その両方を叶えようと挑む社労士たちが集う場所！



士業とは思えないような雰囲気、温かいメンバーがあなたを待っています。

『利他の心と情熱があるか。面接で見ているのはここ。』

資格を持っているかどうかはその次の話です！』と語る代表の岡。 中小企業の経営者と社員を元気にし、企業を活性化へと導く人事労務主体の総合コンサルティング企業の代表取締役です。

『労を惜しまない人、使命感のある人、感受性が豊かな人… 上げればキリがありません。採用は100%人柄重視です。中途採用の面接では“人生で挫折を経験したか？”ということをよく聞いています。そしてそこからどうやって立ち直ったかを。

その過程の中に、その人の知恵と価値観が垣間見れると思っているから。

こんな私たちのスタンスに共感してもらえる人なら大歓迎ですね。

経験不問。お客様が本当に必要としているものを一緒に探っていきましょう。

お客様とその会社、そこで働く従業員と彼らの家族、関わる全ての人の幸せを追求するのが私たちの仕事。

その目標に向かって全力になれることが何よりも大切です。

人って不思議なもので、悩みが解決すると顔つきがパッと輝きます。

男性は男前に、女性はとびきりの美人になっていく！ その表情を見ることが私が思うこの仕事のやりがいです。

だから“コンサルタント”っていう言葉の響きに惹かれてくる人は 向いていないし、何よりここでは長く続かないんです。』 きっかけは何だって構いません。経験も不問でお迎えします。私たちの生き方に共感する仲間たちと共に成長しませんか？ あなたが秘める可能性に、私たちは大きな期待を寄せています。

プロが作成した場合の事例②

時には冷徹なメスも入れる…。

ここは本物の経営ブレインへの登竜門です。

◆お堅いイメージの仕事とは思えないような雰囲気と温かいメンバーが自慢です。

私たちブレイン・サブライグループは 経営者と社員を元気にし、企業を活性化させる総合コンサルティング集団です。

設立より着実な成長で、お客様は全国380社に達しました。

強みは人事労務の領域から経営全体にまでおよぶソリューションの提供。

結果を出し、喜んで頂くために「最良」を選択するのは言うまでもなく、お客様とは血の通った間味のあるお付き合いをさせて頂きながら時には「情」に流されない指南も厭いません。

それだけに、社労士をはじめスタッフたちはみな使命感と志を胸に、情熱を傾けて一流を目指して 一流の中でも高みへ到達しようと日々努力しています。

“コンサルタント”を名乗るのは責任と覚悟の表明です。

◆オフィスは昨年の分社化を機に移転。IT化とセキュリティに優れた環境です。

つまり言い換えるならばここは本物のプロフェッショナルへの登竜門。

お手本がある、刺激がある、切磋琢磨もできるから、単なる社労士の枠を超えたソリューションのゴッドハンドが育つ場。

まずはコンサルタントのアシスタントからスタート。

経験も資格も一切問わず採用を行います。

労を惜しまない、感受性豊か、利他の心…など、選考ポイントは高い人間力。

面接で必ず何うのは挫折経験と、どう立ち直ったか。

もちろん順風満帆の方も大歓迎。

基本的な人事労務の支援メソッドからどんどん任せ、まさにステップUPを実感できるようサポートするので、存分に自身を磨き上げてください。3年～5年をかけて一人前になっていってください。



併せてHPもリニューアルしております。会社の将来を託せるような、大切な人材を迎え入れるために、できることは何でも行っていくべきであると考えます。IT投資による業務の効率化も重要です。

もし皆さんがコストをかけてでも、人財募集に力を入れたいとお考えでしたら、その道のプロをご紹介します。リクルートのパートナーで、9期連続日本一を達成された廣田さえ子さんです。

同じコストをかけるのであれば、社長や会社の良いところにフォーカスし、理想の社員像を導き出し、その社員像の人物が入社してくれるようにイメージしながら、募集文書をライティングして下さる、プロ中のプロの手に委ねられることをお勧めします。

採用に手抜きは禁物です。投網では前方3m、直径3mの範囲でしか魚は取れません。プロ中のプロの助けを借りることで、いわば魚群探知機を使って遠洋トロール漁で大物をゲットすることを検討してみてください。

そして、運悪く不良社員を採用してしまったために、本来貴社で採用するはずであった優良社員を失わないためにも、従来の発想と違った、**「採用革命」**をご提案します。

ご興味のある方は是非当社にお問い合わせください。(03-6273-7437(代表))