



人手不足の時代の 転職事情

長年、勤務社労士として企業において人事を担当し、十数年前に退社して人材会社を立ち上げた。現在も勤務社労士の立場にある。

人手不足が叫ばれるなか、企業、採用担当者からのご相談も多く、悲鳴とも感じられる場面もある。そこで、今日は、採用活動、採用後の労務管理の参考に、転職相談者、また人材確保に奔走する担当者の実際の声をお伝えします。

◆転職相談者

転職相談に来られる方の価値観が大きく変わってきていると思う。

●人材紹介会社の役割のひとつに、事前に候補者にお会いし、求人内容や条件の説明、応募意思、キャリアの確認がある。そのため、

29

候補者に面会を申し入れるのだが、「書面に記載のとおりであり、面会の必要はない。どうしても言うなら取り下げる」と、返答される方が増えてきた。

●「○○社の◇◇職に応募したい」

―その企業からは、求人を見ておりませんし、その職種の募集はでない

「聞いてきてください。」

◇◇職で1名の採用枠をつくってもらえばよい」

●「うつ病で入院したことがある。ストレスのない仕事に就きたい」

●「残業のつけ方を会社が知らないのです、社外の組合に相談し改善してもらった。従業員は喜んでくれた。そんなことが次の会社でも

あったら、同じようにしたい」

●「退職したので履歴書の返却と個人情報削除を申し出た。給与データも消すように求めたが動かれない。常識のない会社だった」

●「性同一性障害です。それをわかって採用してく



れる企業をご紹介ください」

過去にはなかった相談が多い。都合の良い思い込みからでた動機もある。個人情報保護は必須だが、勝手な解釈がひとり歩きしている。使い古された言葉だが『ガッツ』のある方が少なくなつたと感じている。

◆事業主／採用担当者

一方、人手不足が叫ばれている中、事業主の悩みを聞くことも多い。

●「65歳まで雇用を延長したから、70歳まで現役でないといけない」事業主に定年は無いかも知れないが、雇用を延長する側には別の問題が生じるようだ。

●「息子は30歳、社長にするには早い。10年間、私(70歳台)の代わりに社長をやってくれる人を紹介して欲しい」そんな相談を受けたことがある。社長職の求人は、多数の応募が見込めそうだが、意外と難しい。親子の間に立つ期限付きの社長と判ると応募は少ないのである。世の中には、こんな人材不足もあるのだ。

●「外国人を受入れしている会社がある。どうすればできるか？」方法はあるが、いつでも、どんな職種でも外国人の受入れができるわけではない。

―単純作業者の招へいはできない―

―日本語ができて、微妙なニュアンスまでは伝わりにくい―

外国人の採用を思いついても、入管法などの制約、手続や言葉の問題から断念する企業は多い。せっかくなので採用に至っても言葉や慣習の違いから、不協和音がでることもある。

◆

これから政府の「働き方改革」が、スピードを上げて、すすめられるだろう。誰のための改革なのか、人手不足にあえぐ企業と接触するなか、ふと考えることがある。

現在の労働市場は手が足りないのだから。身体を壊すような長時間労働はいけないが、企業は、労働時間を短縮しつつ、高い生産性を確保しなければならない。矛盾してはいないか、と思いついた。『改革』には期待をしたいと思います。

(株)キャリアデザイン・コム代表取締役、社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会(会員)
イラスト・伊藤栄章