

フジサンケイ広報フォーラム

2024年11月・月例会メモ(2024/11/15)



フジサンケイ広報フォーラム 11月・月例会は、マンパワーグループ代表取締役社長の池田匡弥氏を講師にお招きし、「変化する人材マーケットへの対応」をテーマに人材難の現状への対応と企業の採用広報の在り方について解説いただきました。

近年、新型コロナ蔓延期を除いて人手不足が叫ばれている。しかし、実労働人口は30年前から減っていない。これは、高齢者や女性の労働参加のおかげだ。しかし、2025年以降は確実に減少していく。人材の確保と採用者の定着は、企業存続の生殺与奪を握っていると言っても過言ではない。

企業などは、来るべき労働人口の減少に備えて1996年から2006年にかけて生まれた20代の若者、いわゆるZ世代を取り込むことが急務となっている。この世代はインターネットやスマートフォンが普及していた環境に育ち、デジタル技術への抵抗がなく、自然に使いこなせる能力があるからだ。

他方で、Z世代の多くには仕事のやりがいよりも給与や安定した企業を志望する傾向がみられる。これは、彼らの親世代が就職の超氷河期を経験しているのを聴いているせいかもしれない。実際、採用に際しても、人事担当者が親に内定承諾の確認を取るケースもあるという。仮に就職してもより高い給与を求めて1-2年で転職するのも珍しくない。

最近の傾向で、絶対的に足りないのはIT人材と介護人材だ。前者は20万人、後者は240万人も不足している。特に介護人材は定着率も悪く、施設運営に支障が生じているところもある。介護人材への教育・支援策の構築も喫緊の課題だ。IT人材に関しても需給のギャップを埋めるために未経験者を育成していく仕組みを作っていく必要がある。

当社では2023年10月に日本を含む世界41か国と地域の企業経営者に人材不足に関するアンケートを実施した。国内では1000人の企業経営者に回答を求めたが、実に85%の経営者が人材不足と回答している。世界平均では75%であったが、傾向としては失業率の低い日本、ドイツ、イスラエルなどは人材不足感が高く、失業率の高い国は逆の傾向がみられた。

日本国内では、どの業種でも人材不足を訴える傾向がみられるが、特に運輸・物流関係は95%という結果だった。また、事業規模が大きい大企業と言われる会社ほど人材不足感が高い結果となった。いかに魅力的な組織であるのかを訴求・広報をしていかないと人材確保は難しいことを窺わせた調査結果だった。

高い給与や安定性を求めているのはZ世代のみならず、30代以降のY世代にも当てはまる。一人一人のニーズ・価値観を見極め、多様性に対応した企業風土や組織態勢を作ることが今の企業には求められているのではないか。さらに、障害者雇用も義務とは考えず、戦力して活用する方法を真剣に考える時期に来ていると考えている。

池田匡弥(いけだ・まさひろ)氏

マンパワーグループ株式会社代表取締役社長

1989年、慶應義塾大学経済学部卒。同年、サントリーに入社。97年、マンパワー・ジャパン(現・マンパワーグループ)入社。07年、執行役員副社長、12年、取締役代表執行役員副社長に就任。14年から現職。