

「全鍍連」 2019年 12月号 巻頭言

全鍍連 総務委員長 吉田 忠弘 (株)ワイエスデー 代表取締役)

「最近の人材不足で思うこと」



「人手不足で工場が回らない。技術力のある人材が足りない。」ものづくり産業の縁の下の役割を担う、我々にとって他の業界に人材が流れる事は、いつの時代でも常に付きまとう経営課題である。当然、我々のような製造業者だけでなく、中小企業全体においても同様である。日本の少子高齢化は地域を問わず拡大し、1人が2人の高齢者を支える時代もそう遠くない未来としてほぼ確実視されており、企業の生き残りのため生産年齢人口の奪い合いはますます激しさを増している。我々がこれまで体験してこなかった世界に変わろうとしており、既存産業から新産業へと人々の関心が移ってきている。現在も広島県においては人の争奪が特に顕著であり、有効求人倍率は1年半近くの間、2倍台で推移し全国4番目、求人を出しても全く反応がない、採用計画が機能しないとの声も良く聞かれる。これだけ採用難が長期に続くと企業の新陳代謝も一層悪化し、経営全体に深刻な影響を及ぼすのは、経営者は皆、経験則から分かってはいるものの、改めて、逆らえない現実がそこにあるようにも思う。

何か手はないか。いつもそう頭の片隅で悩みを抱えていたところ、「社員への報酬」を考えることをテーマとした講演を聞く機会があった。その時間いたことだが、もう従来型の「給与を支払う」という経済的な報酬によっては、社員は企業に対して価値を感じなくなってきたということを言われた。我々も相当の努力をしていると思うが、賃金を支払うにも限界がある。既に社員が求めるものは変化し、給与等の経済的報酬に加えて、人生の前進を実感できる「キャリア的報酬」や、仕事以外の時間を充実して過ごせる「時間的報酬」からなる、「社会的報酬」の価値が大きく高まっている。とその講演では締めくくられている。

我々が「人」の問題を乗り越えるために必要なのは、「個々の社員に最適化された社会的報酬」をいかに企業内で作り上げられるかにかかっているように思う。これは、我々を含む中小企業が挑み続けなければならない、最重要テーマの一つであることは間違いない。社員は一体、日々何に価値を感じ生活しているのか。社員や外国人労働者でも、働くことへの対価として、一体どの様な「社会的報酬」を望んでいるのか、と感ずることがある今日この頃です。