

シニアと女性の活用で人手不足に克つ(第1回)

シニア編1:シルバー人材センターを活用する

2021.12.02



新型コロナウイルスの流行によって、日本社会もニューノーマル(新常態)の時代を迎えようとしています。ただし、そんな中でも少子化基調が続くことによって、人手不足に陥る可能性は高いでしょう。それを解決する手段として有力なのは、シニアと女性の活用をさらに進めることです。若年層や男性の代わりとして考えるのではなく、シニアや女性を活用することのメリットを考えて、経営に生かすことが大切です。

人口減少問題が、深刻な人手不足をもたらしています。人口減少問題だけではありません。若い人々の就業の嗜好が、なるべくきつくない仕事、なるべくきれいな仕事、なるべく稼げる仕事、なるべく安定した仕事、なるべく福利厚生が充実した仕事などと、かなり選択の幅が狭くなってきています。

しかも、「自分の好みを曲げてまで、働きたくない」という子どもを許容する親の懐の深さ(?)もあり、特に中小企業では、若い労働力を確保するのは、ものすごく大変な状況です。仕事があっても、それをこなす人材がいないのであれば、やはり会社は立ち行かなくなります。そして、会社が立ち行かなくなれば、ますます経済は縮小してしまい、社会インフラは荒れ果てていきます。

そこで、「新卒採用がうまくいかない」といつまでも嘆いているだけでなく、新たな労働力確保を考えなければなりません。これは一企業だけの問題にとどまらない、国家的な重要な問題です。これまでは企業側も、年齢や性別などを採用の条件にしているケースも見られましたが、今後は、そんなことは言っていられません。

非常に頼もしい戦力になる

よく考えると、経験豊富なシニア、きめ細かな配慮ができて同世代のニーズを的確にキャッチできる女性は、企業にとっても非常に頼もしい戦力になり得ます。そもそもシニア、女性の業務能力が、若い男性と客観的に比較して、低いと言い切れるのでしょうか？

求人募集をかけてもなかなか人が集まらない今日、その点も経営者は改めて見直すときに来ているといえるでしょう。

今回の短期集中連載では、シニア、女性を労働力として活用することに関する法整備などを説明していきます。若い男性が採れないから、仕方なくそれ以外の選択肢を考えるというネガティブな考え方を一度捨て去って、改めて企業にとって本当に必要な人材をどのようにすれば確保できるかという視点から考えてみましょう。

全国に設置された「シルバー人材センター」… 続きを読む