

「デジタルよりアナログ」

1) はじめに

最近、私が税理士という仕事をしていてお客様からよく聞かれる話として、人手不足に関する話題だ。今回の経済・産業連携会議においても人手関連の資料がいくつか提示された。その中から、2つの報告について考えてみたい。

2) 人材確保で役立った方法

一つ目は商工中金の「中小企業の人材確保に関する調査（2024年1月）」。
この調査で注目すべきポイントは、まず人材確保で最も役立った方法はこの質問に対する回答の多い順に、①就職情報サイト、就職情報誌、②人材紹介エージェント（新卒・中途）ときて、3番目にハローワークとなっている。ハローワークでの人材確保よりWebを使った人材紹介が人材確保には役立ったという。しかし、ではその確保した人材が定着してくれるかという、結局定着に最も役立った採用はという質問に対する回答で多い順に①自社従業員からの紹介による採用（リファラル採用）、②経営者や役員の家族、親族、取引先からの紹介（縁故採用）ときて、3番目にハローワークとなっている。Webは人材採用には役立ったが、その人材が定着しているかということ、どうなのかということになる。

3) 吸い上げられる

Webで採用する、いわゆるエージェントによる採用では手数料がかかる。年収のおよそ3割程度の手数料を支払う。年俸300万円の人材なら90万円の手数料を支払うということになる。それだけの手数料を払って採用した人材がすぐにまた転職して、定着しないとなると採用企業の損失は非常に大きなものとなる。Webを使ったエージェント、それもテレビで積極的に宣伝しているようなところは、いわゆる東京資本。これでは、結局地方からどんどんと手数料だけが大手東京資本に吸い上げられているという印象を持って、この調査報告を聞いていた。

4) ハローワークの存在

そんな中で、私が注目したのがハローワークの存在だ。昔は「女工哀史」のような労働者が非常に弱い立場にあり、悪徳の仲介業者が多くいた社会背景もあって無料の公共職業安定所、すなわちハローワークが開設された（神林龍「なぜ職業紹介は国が行うのか」<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2009/04/pdf/066-069.pdf>）。

当初、職業紹介はこの公共職業安定所以外、業として行うことは法律で禁止されていたが、現在は民間でも行えるようになった。このようにハローワークは国の労働環境を守るために重要な役割を担っているが、時代の流れの中でWeb化などの対応で民間企業に押されてしまっている。だが、先の調査結果を見ても、ハローワークの役割はある程度重要度を持った評価がなされている。どうしても民間の営業先行の活動と、国の行政としての活動にはスピード感の違いが出てこようが、ハローワークの重要性は認識しておかなければならない。

5) 新入社員の意識調査

もう一つの報告として第四北越リサーチ&コンサルティングが行った「新入社員の意識調査」である。これは、合併前の北越銀行の調査機関が以前から行っていた意識調査で、私は以前から注目してきた資料である。

まず、なぜその企業に就職したのかという質問に対し1番の理由は「自宅から通勤できるから」という理由がトップに躍り出る。また、「就職活動で特に参考となった情報収集」について聞くと、Webなどデジタルツールによる情報収集よりも「対面形式の合同企業説明会」というアナログな手段がトップとなる。さらに「対面形式のインターンシップ」という、やはりアナログな手段を評価する回答も多くなっている。「就職活動でもっと知りたかった企業の情報」は何かという質問に対する回答では、トップは「具体的な仕事内容」と答えている。

6) アナログな手段

新入社員が就職を検討する場合、Webでの情報収集は積極的にやっているのだろうが、やはり決め手は直接対面での企業説明会やインターンシップが重要なポイントであり、自宅から通えることは大きな要素であるということのようだ。長岡での企業説明会やインターンシップなど、長岡の中小企業がアナログな手段を積極的に活用できるような企画を、長岡商工会議所なり長岡市なりがもっと積極的に開催運営すべきだと思いながら報告を聞いていた。

5) まとめ

今、情報社会と言われ、ITツールを使ったWeb上でのデジタル情報によるマッチングが積極的に利用されている。しかし、就職などの大きな判断をするとき、人は対面によるアナログな情報収集を重要視している。デジタルよりアナログなマッチングが大切だということと理解した。デジタルはあくまで補助的な手段で、アナログによる情報収集が最終手段なのだと感じながら今回の会議を終えた。

以上