

From SORA

皆さま、新年あけましておめでとうございます。
B-GROOW(ビーグロウ)の空です。
旧年中は大変お世話になり、誠にありがとうございます。
本日は、ニュースレターvol.13をお届けいたします。
2021年は丑年です。
牛のように、ゆっくと着実に進むにふさわしい年ですが、B-GROOWは
スピード感をもって誠実に、この一年を歩んで参りたいと思います。

本年もどうぞよろしくお願いいたします。



空直美

■ 人生100年時代へ向けて

新年早々ですが、皆さんは日本人の平均寿命をご存知でしょうか？厚生労働省が発表した簡易生命表によると、令和元年度の日本人の平均寿命は**男性が81.41歳、女性が87.45歳**となっており、ともに最高記録を更新しています。また日本人のみならず、全世界の平均寿命も過去200年間に渡り、右肩上がりですり上昇し続けていると言われていました。

「人生100年時代」というワードも世の中に浸透してきましたが、これはビジネス書としてベストセラーとなった『LIFE SHIFT-100年時代の人生戦略』の中で紹介され、広く知られるようになりました。今後の人間の寿命は100年を前提として考えなければならず、80歳程の平均寿命を前提に考えられていた『教育→仕事→引退』の3段階のライフコースには限界があるため、根本的に見直していく必要があると説かれています。

人生100年時代に照らせば、長寿化と昨今の出生率の低下による少子高齢化が一層進展していくことで、70代、さらには80代の労働者が社会の支え手として活躍する時代は、そう遠い未来ではないのかもしれませんが。



■ 70歳までの就業機会確保措置 —努力義務化へ—

このような背景のなか、高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月1日から、次のいずれかの措置を講ずることが努力義務化されることとなります。

現時点では努力義務とされていますが、将来的には、年金受給開始年齢の引き上げとともに、雇用確保措置として義務化されていくことも予想されます。

【以下のいずれかの措置が努力義務】

- (1) 定年の廃止
- (2) 70歳までの定年引き上げ
- (3) 70歳までの継続雇用制度導入
- (4) 高齢者が希望する場合、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- (5) 高齢者が希望する場合、70歳まで継続的に業務委託契約を締結し以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託・出資等する団体が行う社会貢献事業

※(4)(5)のみを講じる場合は、過半数労働組合、過半数代表者の同意を得て導入すること

■ 健康経営への取り組み

高齢者が長く活躍していく時代を見据え、企業は働きやすい環境の整備や賃金体系・勤務形態などの人事管理制度の整備、能力開発などのあらゆる分野について雇用環境の整備を進めていくことが求められるでしょう。また、従業員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に実践する「健康経営」への取り組みも鍵となるでしょう。従業員への健康投資を行うことで、従業員の健康増進や生産性向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績や企業価値の向上、離職率の低下等のメリットに結び付けていくことが期待されています。

「人生100年時代」がいよいよ現実味を帯びてきましたが、長期的な高齢者雇用を進めていく上では、企業が様々な対応策を検討する時期に突入したと言えるのかもしれませんが。

(文責：社会保険労務士 久保京子)

■ これからの採用を考える

企業の存続にとって、「人材の採用」は切っても切り離せない課題ではないでしょうか。新年を迎えた今、これからの採用について考えます。

■ 「待ち」の採用と「攻め」の採用

- ・「欲しい人材が集まらない」
- ・「求めている求職者が応募してくる」
- ・「求人広告を打ったが費用対効果が小さい」
- ・「結局は有名企業に人材を取られる」

これらは、採用を考えるとき直面する問題ではないでしょうか。従来、採用の手法は企業が採用広告を出しそこに個人が応募するというのが主流でした。いわば「待ち」の採用です。しかし、生産年齢人口の減少による人材獲得競争の時代、待ちの採用だけでは生き残れません。本当に必要な人材を、必要なタイミングで確保するためには、**企業が自ら欲しい人材にアプローチする「攻め」の採用・ダイレクトリクルーティング**を視野に入れることが必要なのです。

採用手法	特徴
「待ち」の採用	企業が出した採用広告に個人が応募
「攻め」の採用	企業側から欲しい人材に対してアプローチ

■ 「攻め」の採用のメリット

「攻め」の採用には大きく4つのメリットがあります。

1. 求める人材にフォーカスして採用活動ができる

「攻め」の採用では、これまで接触できなかった地域・学歴の求職者にアプローチできます。特に中途採用においては、企業が求める経験やスキルを持った求職者にアプローチすることができます。

2. 少ない費用で採用活動が行える

「攻め」の採用では、採用に関する費用も自社がフォーカスした求職者のみにかかるため、従来より少ないコストで採用活動ができます。

3. 会社の知名度にかかわらず求職者と接触できる

従来は求職者自身が知っている企業としか接触することはありませんでした。「攻め」の採用では自社を知らない求職者との接触ができ、採用につなげることも可能です。

4. 中長期的な「企業力」向上につながる

「攻め」の採用では、経営者や人事担当者が主体的・能動的に採用活動を行うため、中長期的な「採用力」の強化、それに伴い「企業力」の強化につながります。

■ 「攻め」の採用を行うために必要なこと

「攻め」の採用には以下のことが必要です。

1. 採用体制の構築

まずは「誰が」主体となって採用活動を行うかを明確にする必要があります。採用ポジションに合わせた適切な担当者を決めることが重要です。

2. 求める人材の要件定義

キャリアや志向性などの観点から、求める人材像を明らかにします。また、具体的なペルソナ(人格)も設定します。

3. 自社の魅力の棚卸し

「求める人材像」に対して自社の魅力を発信するために自社の魅力の棚卸しをすることが重要です。

具体的な運用方法を検討する以前に、以上のことが必要になります。採用にかかわる業務は従来より増えることが分かります。

今回はこれからの採用、「攻め」の採用について考えました。いかがでしたでしょうか。プロセスは大変ですが、企業の中長期的な人材の確保のために視野に入れてよいかもしれません。

(文責：コンサルティング事業部 平田千佳)

B-GROOWビジネスカレッジ講座のご案内

『コーチング②』 講師：平田 奈美
2021年1月20日(水)

『ロジカルシンキング②』 講師：空 直美
2021年1月21日(木)

『チームビルディング②』 講師：空 直美
2021年1月27日(木)

🕒 時間はいずれも13：30～16：30です。

2回シリーズの講座ですが、今回からの受講が可能な内容となっております。ご参加お待ちしております！

📄 B-GROOWビジネスカレッジセミナー情報；https://www.b-groow.com/seminar_cat/b-groow-business-college/

■ 編集後記

新しい年が始まりました！みなさま、新年の抱負は決まりましたか？100冊本を読む、ワークアウトを始める、家族と過ごす時間を増やす・・・公私ともに充実した年にしていきたいですね！今回の『人生100年』特集、いかがだったでしょうか。人生100年のナビゲーターとして、ビーグロービジネスカレッジの自慢の講座をお役立ていただけますと幸いです。

みなさまの2021年が輝かしい一年になりますようお祈り申し上げます。

(編集担当：香月裕美)

株式会社 B-GROOW

Mail sora@b-groow.com

HP <http://www.b-groow.com>

〒812-0013

福岡県福岡市博多区博多駅東2-5-28博多借成ビル9F

TEL 092-476-7300

FAX 092-476-7307