

「アフターコロナに向けた人事労務の重要課題」

新型コロナウイルス感染症の終息まではもう少し時間がかかりそうですが、アフターコロナに向けた人事労務面の課題とはどういったことが考えられるでしょうか。



法改正は着々と進められている

新型コロナウイルス感染症の影響もあり忘れられた感、それどころではない感もありますが、働き方改革法や同一労働同一賃金に関する法律は、着々と施行されています。

短期的にみれば、まずはこれらに対する対策を進めていく必要があります。

景気が低迷すると失業者が増え、転職も難しくなり、そうすると退職時の労務トラブルは増える傾向にあります。

そんなときに会社として「法令順守していない」ということになれば不利益な材料になるでしょう。

長期的にみれば採用・人材確保が課題

2030年、働く人(労働力人口)が何人になると予想されているかご存知でしょうか？

統計データでは、2030年までに働く人(労働力人口)は、およそ500万人減少するといわれており、今後人材獲得競争は激化していくでしょう。

働く人(労働力人口)が減少していく中で、労働力の確保のための【採用】が重要な経営課題になっていくと考えられます。

AIやICT技術の発展により業務が効率化されていったとしても必ず人の手が必要な業務は残るでしょう。

求人を出せば採用できる時代は終わりました

求人サイトに応募を出せば採用できたのは過去のはなしです。費用をかけて求人広告を掲載しても2週間で1件も応募が来なかった、というはなしも聞きます。

貴社の求人内容が同業他社や近隣地域の求人内容よりも格段に待遇が良ければ別ですが、そうでないとすれば今後、必ず採用と人材確保は大きな経営課題になっていきます。

しかも、そのときは既に手遅れになっている可能性もあります。

採用において最も大事なこと

採用活動において最も重要なこと、それは応募数を集めることではなく求める人材からの応募を集め、採用し、しっかりと定着させることです。

せっかく良い人材を採用することができても短期間で退職されてしまつては、そこまでにかけたコストがすべて無駄になってしまいます。

本当の意味で採用活動を成功させるためには
「求める人材からの応募が集まるような求人を作成」
「採用した後に定着してもらう労働環境の整備」
という2つを考えていく必要があります。

採用活動にしっかりと取り組んでいきたい、人材が定着するような労働環境を整備していきたいという事業主さんは、社会保険労務士法人GOALまでご相談ください。

社会保険労務士法人GOAL 代表社員 社会保険労務士 久保田 慎平