

連載 Vol.33

新卒採用の肝所

ラン・リグ
代表取締役社長
渡辺昇一氏



採用活動などを通じて、若者と触れている中で多種多様な価値観や、それに基づく働き方を認める(認めざるを得ない)世の中の流れが加速しているように感じます。

若者の働き方の多様化に対応した人材活用を

ポイント 1 「ノマドワーカー」が急増

背景には売り手市場の中で、若者に選択肢ができたということも大きいと思いますが、若者の仕事に対するモチベーションや、そもそもの人生に対する価値観がひと昔前と比べ激変していることがあるでしょう。

特に最近目立って増えているのが、組織に縛られず自由な働き方の中で自分の得意分

野を活かして活躍したいという、自分のスキルに自信を持った、やる気のある若者です。

特定の職場に縛られないいわゆるフリーの「ノマドワーカー」も急増し最近では、ITツールやネット環境の向上もあいまってノマドワーカー的な働き方を認めている企業も増えてきています。

ポイント 2 人を「雇う」ではなく、個別の機能を「使う」企業も

住宅業界に目を向けても、たとえば住宅設計を学んだ大学院生が自身の設計とコーディネートスキルを担保に企業と個人事業主契約を結び、提案業務を行ったり、営業数字だけをコミットした出社義務のないアドバイザースタッフやウェブに精通した20代の若者が自宅でウェブマーケティング業務を行い、数値目標を達成するなど「自分の好きなこと、得意なことを好きな環境で提供して貢献したい」と

いう若者の強い志向に対応する企業も増えてきました。

もちろん、現状で全ての人員の個別の働き方の要望に沿っていくことはできないと思いますが、【人材を企業が雇う】という考え方が崩壊し【個別の機能を企業が使う】という考え方のもとに企業運営を考えないといけない時代が確実にくると思います。

今回取り上げたテーマは若者の働き方の多様化に対応した人材活用についてですが、個々のライフステージに対応する考え方で、育児、介護などの事情を考慮し、希望により週休3日制を導入した会社も出てきました。

労働人口が減っていくこの時代に必要な考え方は、まさにダイバーシティ(多様な人材の積極活用)雇用形態、就業条件だけではなく、年齢、性別、学籍、国籍、価値観などなど、多様性を受け止め、それを生産性の向上につなげることのできる企業の仕組みが必要なのではないでしょうか。

ラン・リグ(東京都渋谷区)とは

「地域ダントツ化コンサルティング」を事業コンセプトに、地域密着ビジネスに特化した集客・営業・人材支援事業を手掛ける。設立11年で延べ350社、リフォーム・工務店・不動産・医療・大学・専門学校・学習塾・健康施設などクライアントは幅広い。

渡辺昇一社長は、15年間延べ8500人以上の新卒大学生の就職支援に関わった経験を生かし、さまざまな業種の地域ビジネスで培った横断的なノウハウを提供している。