

3つの要素が絡む 九州の人材マーケット

編 首都圏も求人ニーズは一向に盛り上がりませんが、地方ではさらに深刻な声をよく耳にします。昨今、福岡の状況はさうでしょう。

猪 こちらも厳しさは一緒ですね。もともと、3つの方面から人材の需要がありました。ひとつが、地域の有力企業。最近では、食品やサービス・流通業で、全国展開する地場企業が多くなっていますね。古くはロイヤル、最近ではピエトロ、ユニクロも山口だからこれに近いかな。2つ目が、東名阪の大手企業の九州支店からの求人ですね。支店なので総務や経理といった職種はあまりなく、営業や物流関連の求人が主になります。3つ目が、ハイテク関連。半導体なんか、九州各所で産官学挙げて誘致に力を入れているので、そうしたエンジニアの需要がある。この3つの柱があったのですが、昨今は明暗が分かれてます。元気なのは最初に挙げた地域の有力企業求人。そろそろ頭をもたげ出したのが半導体エンジニア。残った一つの支店求人は、まだまだ火がつきそうにないですね。

中 支店関連の人材ニーズは、転勤サイクルに伴って起きる傾向があります。この転勤サイクルが最近では長くなっているのが響いているでしょう。昔は2年周期くらいだったものが、今ではどこも4年くらい赴任することが多い。こんなことと、支店の整理統合・縮小があいまって、求人がなかなか起こらないようです。ただ、捨てる神あれば拾う神ありというんですか、九州には地域的な強みがあります。それに注目したような求人が出てきて、たとえば人件費は、首都圏に比べてまだ3割、名阪と比べても1〜2割安い。つまり、人件費削減を考える企業が、言葉や習慣の壁から海外に進出できない場合に、受け皿となりうるのですね。半

論 駁 甲 乙

人材マーケットの「論点」

行政が手の届かない 分野に進出し、使命が 終われば次のステージへ

求人需要長期低迷、失業率の高止まり。
こうした世相が地方ではさらに増幅されて、就職難が渦巻いている。
そんな中でも、全国をくまなく探せば元気な人材ビジネスがやはりある。
今回は九州地区で業績を伸ばすアソウ・ヒューマニーグループの
中島彰彦氏(アソウ・ヒューマニーセンター代表取締役)に、元気の秘訣を聞いてみた。

構成・聞き手 / 海老原嗣生(本誌編集長)



中島彰彦
(なかしまあきひこ / 文中「中」
アソウ・ヒューマニーセンター代
表取締役)



猪田三男
(いのだみつお / 文中「猪」
リクルートエイブリック九州支
社社長)

導体だけでなく、トヨタ、日産、ダイハツ、デンソーなど、自動車関連の大手企業の進出が最近非常に増えているのは、そのあたりが理由となるでしょう。

空洞化の受け皿、 そして、アジアの核

猪 生産技能職だけでなく、ハイテクエンジニアの決定年収でも、首都圏と1〜2割は差がありますね。一方で、転職者からすると、物価や住環境を考えると、年収ダウン以上に生活は向上することがあります。同時に、首都圏でも求人が冷えているので、転職者は地方にも目を向けやすい、という下地もある。だから、最近U・I・Jターン転職が急激に増えていて、それも確かに「拾う神」になっていますが、エイブリック九州支社の決定数のうち、4割が他拠点での登録者という状態です。

中 あと、地の利、やはり環アジア経済圏の中心に位

置するため、物流拠点としての価値が高い。韓国・中国・台湾・フィリピン・東京がほぼ等距離ですからね。面白いのですが、最近は佐賀県にある鳥栖という街に拠点ができています。ここは九州縦貫道と横断道の交点にある。つまり、アジアの中心のそのまた中心という地の利ですね。

支店採用ストップが派遣スタッフ増員の追い風

編 人材派遣や人材バンクというものの使われ方には地域特性がありますか？

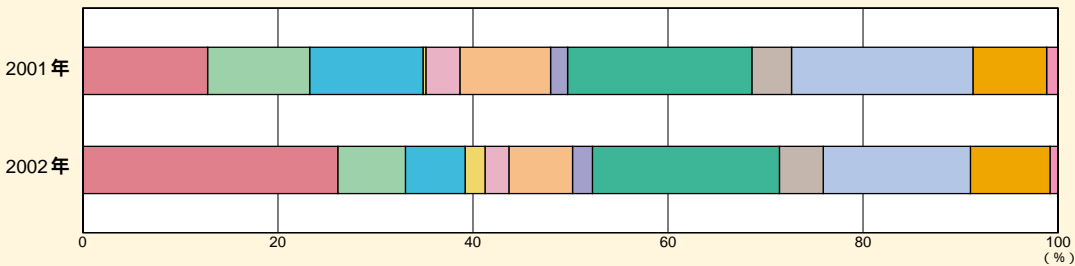
中 人材派遣については、先ほど申し上げたことと逆に、東名阪の大手企業の支店にて多少の追い風があります。支店では新規採用をストップしている企業が多いのですが、そうした時に、「派遣スタッフならOK」ということがあるですね。それで、正社員採用から派遣スタッフへという流れがあります。

猪 人材バンクについては、九州発の全国展開企業が、首都圏などで人材バンクの利用方法を知ったことや、創業者から代替わりで2代目の若手社長が新しい採用方法を考える、といったことにより、徐々に需要が高まりつつあります。

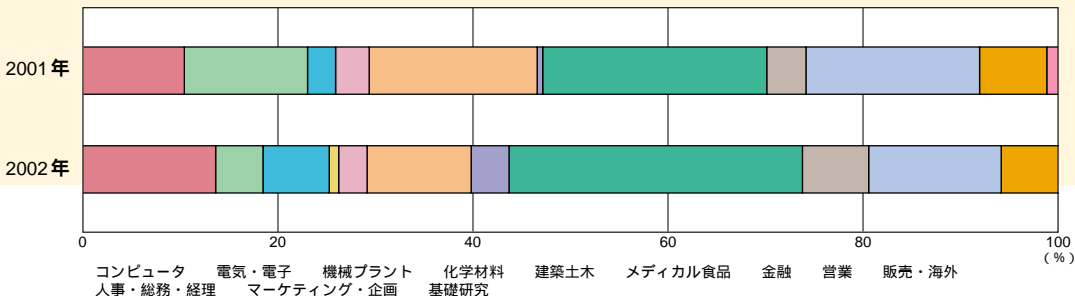
転職者の気持ちに立ったワン・ストップお仕事紹介

編 さて、九州の人材マーケットの概況が理解できたところで、本題です。仕事から、全国の人材ビジネスをウォッチしていますが、アソウさんの元気さは目立っていますね。その理由が、ホームページを見ただけでも少しわかりました。転職活動者が、派遣もアルバイトも正社員も業務請負も、全部いっぺんに探せる、という形態なのですね。

【図表1】九州地区の職種別求人人数(リクルートエイブリック調べ)



【図表2】九州地区の職種別新規求人人数(リクルートエイブリック調べ)



中 転職を考える立場に立つて見ると、これは当たり前のことなのです。自分にピッタリの仕事があればそれは派遣でも正社員でもいいわけです。それを、多数の違う雑誌や違うサイトで探さなければいけない、というのは、仕事を案内するビジネスとしては問題があるのではないかと、思っていたわけです。

編 こうした分類は、求人ビジネスを行っている側が採用企業のどちらかの都合に帰することが多いわけで、転職者には関係ないでしょう。

中 そうなんですよ。求職者側の利便性を考えていくと、ビジネスの仕組が変わってくるのです。これは、対企業の場面でも同じです。正直言うと、派遣業というビジネスに、大変な「あつかましさ」を感じ始めて、当社のビジネス全体を変えている最中です。

「派遣はあつかましさ」その2、営業窓口統合

編 あつかましさ!? どういうことでしょうか。

中 現在、福岡は対人口比率で派遣業社が全国一多いいわれております。派遣事業社九州協会会長を務めている関係から調べたのですが、現在290余社がある状況です。これだけたくさん企業が群雄割拠すると、クライアント側に大変な迷惑をかけかねません。一度求人を出すと、たくさんさんの派遣事業社から電話が入り、仕事にならない、というクライアントの声をよく聞きます。それをどっにかしよつと、営業窓口を一つにしよつと努力しています。たとえば、一人の営業担当が派遣も求人広告も業務請負も人材紹介もすべてお世話できるような体制を目指して。

猪 それは企業にとっては痛し痒しになりませんか？たとえば、派遣の営業なら、派遣スタッフの管理業務があるし、人材バンクなら推薦・面接設定などの進捗などがある。その全部を一人の営業担当がこなすこと

ができない。結局、窓口一本化により、企業に迷惑をかけてしまつ」とい気がするのですよね。

中 そんなんですよね。私たちは、請負・派遣・人材バンクの事業が分社化して専門特化しております。それぞれの営業担当は、専門特化した自社の領域について担当します。しかし、入り口部分の企業ニーズから察して、派遣・請負・バンクのどれが適切かを察知することはできるのですよね。そこで、訪問した営業担当が企業のニーズを探り、それに適合したサービスの担当へとり継ぎすれば、問題は起こらないでしょう。企業側は、やみくもにたくさん系列企業からの営業攻勢を受けずに済みませす。たとえば、人材バンクの営業で訪問したが、本当は派遣の方が適切だと判断したら、派遣営業の担当に引き継ぐといった具合です。

法律を追い越すサービス。原点は派遣規制への挑戦

編 今までの話を聞いても、アソウさんの場合、旧来の枠組みより、あるべき姿を目指してサービスやビジネスを変えてきた、という歴史を感じます。

中 そもそも、アソウ・ヒューマンセンターは派遣事業主でした。それに加えて、業務請負のアソウ・アルファを設立したことが、その始まりなんです。派遣の対象職種がその昔は大幅に制限されておりました。そのことにより、仕事に就けない人がたくさんいたわけです。世界的に見ても、派遣対象職種がかつての日本ほど制限されている国はありません。そこで、国内にこうした矛盾があるなら、それに合法的に挑戦してみようと思っ上げたのが、アソウ・アルファです。

編 業務請負なら対象職種を広げられますからね。ただ現在では、2回にわたる規制緩和で、派遣対象職種も、13から原則自由化へとなりました。

中 そう、あと規制は生産技能関連くらいですよね。

論 材 人 材 マーケッ ト の 論 点

甲 乙 論 談

この分野が、イギリスをはじめとした欧州では派遣業の主領域となっている。日本もこの領域が規制緩和されればもっと派遣は伸びるはずですよ。そして、その時に、アソウ・アルファの使命はまっとうできたといえるでしょう。

「いつでも気軽に」から「心のこもった」サービスに

編 「民間版職安」というネーミングで採めた求人案内プラザ「SCET」も衝撃的でしたね。99年開始でしたか？

中 ええ。誰でも気軽に求人検索ができ、職業相談もできる。そんなサービスを便利なロケーションで行いたい、という考えで作りました。そもそも、当時の職



安は土日が休み、平日も夜は5時まで。これでは、在職中の方は利用できません。本来、在職中から次の仕事を探そうという人は、意識も高く、人生設計もきちんと思える。そうした人が利用できる施設を設けるべきだ、という気持ちで、行政に向けて発したのが、「SCET」です。

編 アソウの動きに触発されたのか、職安もサービス向上に最近努めていますよね。開所時間も長くなり、インターネットで検索もできるようになった。

中 そうなんです。つまり、「いつでも気軽に」という意味でのサービスは、もう私たちが行う理由も減った。猪 その部分、民業圧迫とかのマイナスイメージではとらえていませんか？

中 いえ、行政もあるべき姿に近づいた、よいことだと思っています。求人数や場所、設備などで対抗していたら、行政にはかなわないというのが本心。ただし、いくらネットで検索しても、なかなか自分にピッタリの企業というのは探せないでしょう。スキルはピッタリだけでも……という企業が多い。応募者が企業が見る場面でも同じです。この……の部分埋めるのが、これからの民間人材ビジネスのやるべきことだと思っております。

編 どんな感じでそれを行っていきますか？

中 私も採用面接にはずいぶん立ち会っています。その時、最終的に企業が内定を出す、もしくは、応募者が企業を決める、というポイントは、社風や同僚の人たちとの取り合わせ、といった気持ちの部分なんです。つまり、ネットでは検索できないことです。そうしたメンタルな部分を充実させたサービスに力を入れていきたいと思っています。

編 アソウ・アルファの話もSCETの話もそうですが、行政の手のつけないところに先に進出し、その必要性に行政が気づいたら、次のステージを目指す、というのがアソウという企業の生き方なのですね。