

# 第8回「お取引先セミナー」を開催

## グローブシップ テーマは「人手不足社会への挑戦」

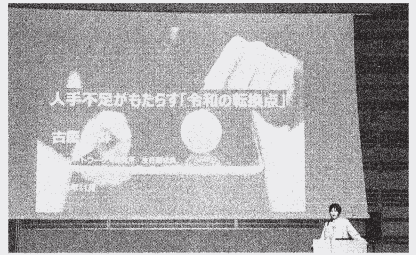


矢口社長

総合ビル管理業大手のグローブシップ(株)本社・東京都港区矢口敏和社長は、11月21日、東京都千代田区の手町サンケイプラザで第8回「お取引先セミナー」を開催した。このセミナーは同社が2017年以来、毎年開催している恒例行事(コロナ期間中はウェブ開催)で、今回は「人手不足社会への挑戦」とした理由を説明した。

その上で「様々なアイデアを含め、前例や既存の枠組みにとらわれない取り組みに挑戦していかなければならない」と決意を示し、会場に参集した関係者に対し引き続きの協力を要請した。

## 労働供給制約社会到来による「令和の転換点」



古屋氏による講演

第一部のセミナーでは(株)リクルート・リンクの古屋星斗主任研究員が「人手不足がもたらす「令和の転換点」」と題して講演。冒頭で現代の日本で起きている人口減少社会における人手不足の全体像を説明した。

日本は今、大手企業でも採用に苦しみ、新卒も中途も採用を急増させており、高卒の求人も過去最高の倍率(3・70倍)に到達し、求人数は1996年以来的最高値を更新している。古屋氏は、こうした日本社会の状況は景況感や企業業績に左右された需要の増減をベースとして労働者の過不足が決定する単なる

「人手不足」ではなく、景況感や企業業績に左右されない労働供給量がボトルネックになり、社会に必要な労働需要を社会の労働供給が下回る状態である「労働供給制約」と説明。この供給制約をそのまま放置しておく

と起きる生活への著しい悪影響の様々な例を挙げ、「座して待てば生活維持サービスが破綻し悪循環に陥り、生活に手いっぱいとなり仕事どころではなくなる」と警鐘を鳴らした。

この労働需要と供給の大きなギャップを埋めるために必要となる発想としては、①徹底的な機械化・自動化②ムダの削減による改革③シニアの小さな

活動④ワーキングシェア(本業の労働・仕事以外で何らかの報酬を得るために誰かの何かを担う性質がある活動)の4点を提案。シニアの小さな活動の要素としては、▽健康的な生活リズムに資すること▽無理がないこと▽利害関係のない人と緩やかにつながること



古屋氏

またワーキングシェアという選択肢については、本業の労働・仕事以外の活動に「誰かの手助けしてほしい」という気持ち(労働需要)に力を貸している性質がある点に注目。本業以外の活動で誰かの何かを結果的に助けている活動がワーキングシェアであるとして定義し、家事などのシャドウワークのように義務的ではなく、何らかの報酬(金銭的・心理的・社会的)があることも要素とした。

その上で古屋氏は、今後の労働供給制約下においては、▽消費者と労働者の境目が曖昧になり、機械化によって人は単なる消費者ではいられなくなる▽お客様、失業率といった指標に代わり、1時間あたりのGDP、働き手、所得停滞率が大事になると予想。「令和の転換点」によって最初のチャンスが訪れていると語った。

## 省力化・多様な人材・外国人材への取り組み

第二部ではグローブシップにおける人手不足への取り組みが3点紹介された。一つはDX技術やロボットの活用による省力化・省力化の取り組みで、この取り組みは2年前に設置したFMDX開発事業部が選任で対応しており、その後の着実な進展を含めた現状を改めて報告。清掃ロボットの選定、設備管理業務のDX化、遠隔監視業務システムのクラウド化などについて導入による具体的な効果

と教育・育成についての取り組み。人手不足対策では新卒・中途・外国人材など多様な人材への対応や離職を防止する取り組みが重要となる。新卒採用ではLINEを使って応募学生とのコミュニケーションを最適化。YouTubeにもチャンネルを開設し、会社紹介の動画を配信するようになったことでミスマッチが減り、内定辞退者が大幅に減少したと報告された。

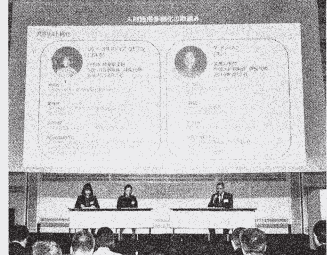
通年の中途採用では①職業訓練校・自衛隊からの採用②公的機関制度の活用③人材紹介活用 未経験者の採用拡大④紹介社員指導の効率化(採用セクターの活用)により体制を強化。外国人採用については、更なる活躍を目指すキャリアアップを構築。役割・適合条件を明確化して外国人材の高度化を図っており、直近の外国人材の採用実績(ミャンマー、インドネシア、フィリピン)と今後の採用予定(ミャンマー、インドネシア)が紹介された。

離職防止では入社3年以内の者を対象に個別面談を6カ月に1回実施。中途採用者には指導員を付け6カ

月の指導と経過報告を実施していると説明。加えて採用する社員個人は教育・研修の充実も欠かせないため、教育研修制度についてもグローブシップとしての取り組みが紹介された。

三つめは外国人材に対する取り組み。我が国の労働人口は今後確実に減少していく中でグローブシップが顧客の期待に応え、より高いサービスを提供し続けるためには、外国人材の育成と定着が不可欠と判断。外国人材(技能実習、特定技能)から選ばれる会社になるための環境整備として、前出の①キャリアプランの構築や

役割・適合条件の明確化による人材の高度化②チューターの国別配置によるサポート体制の充実③日本語教育・各種試験対応への実技・学科サポート、福利厚生活用による帰属意識の向上を内容とする「三本の矢」の施策を実施。人材活用多様化の取り組みについてFMDX開発事業部グローバル事業課のレディ・オルガディア・ソビアン課長代理(インドネシア出身)と業務人事部国際人材開発課のタ・メン・スン課長代理(ミャンマー出身)が登壇。グローブシップの外国人材在籍状況、インドネシアとミャンマーにおける採用に至るまでのプロセスや育成カリキュラム、登用への積極的な取り組みについて現場の声を紹介した。



グローブシップにおける外国人材の育成と定着に関する発表