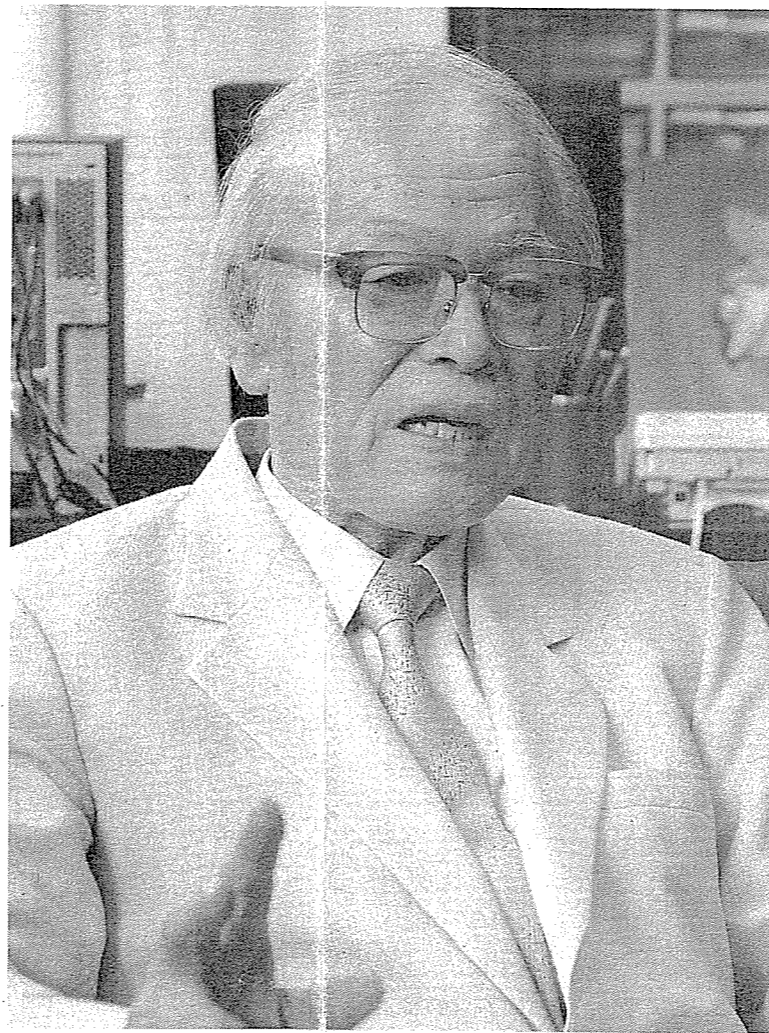


この人と1時間

〈毎週木曜日に掲載します〉

江島 優さん 日本再生を人材で支える

日本人材紹介事業協会会長



プロフィール

えしま・まさる
福岡県生まれ。1957年中央大学法学部卒業。75年に日本のヘッドハンティングビジネスの草分けとなる東京エグゼクティブ・サーチを設立し、社長に就任。00年に代表取締役会長。00年5月に人材協の会長になったが、組織の前身を含めると24年間リーダーを務めている。

人の流動化が活力を生む

日本の産業界と企業再生のキーワードとして「人材」がクロースアップされてきた。「超」が付く「少子高齢化社会」を迎え、絶対的労働力不足が懸念される一方で、産業、企業、国の枠を超えた人の流れも加速している。日本人材紹介事業協会(人材協)の江島会長に、日本の労働力の問題や人材紹介業の役割について聞いた。

3年で3000社増
人材紹介業の現況は。人材協の前身である全国民間人材銀行懇話会は、1970年に7社の会員で発足しました。当時、人材紹介業は全国に18社しかありませんでした。現在、人材協の会員は420社で、厚生労働大臣の認可を受けた人材紹介業は約6000社に達しています。特にこの3、4年で3000社増えました。

遣先の正社員になる「ファイト」
人材協の前身である全国民間人材銀行懇話会は、1970年に7社の会員で発足しました。当時、人材紹介業は全国に18社しかありませんでした。現在、人材協の会員は420社で、厚生労働大臣の認可を受けた人材紹介業は約6000社に達しています。特にこの3、4年で3000社増えました。

社長も送り込む

長期不況の中で人材紹介業は増えています。その競争も激しくなっています。人材協は4年前に、それまでの任意団体から社団法人になりました。申請したら1週間で取れました。前代未聞です。社団法人の認可も職業安定局長から直接受け取りました。これも前代未聞のことです。それだけ、われわれの団体は歓迎されていたわけですね。

人材紹介には2種類あり
「ファイト」を勧める人から、求人条件は厳しく、登録型の中にはいません。今の会社でも大事にされ、いい条件を与えられているわけですから、ヘッドハンティングという手法をとらざるを得ません。登録型の人材紹介業も、最近はその部分に「ファイト」を取り入れてきています。

人材紹介業の活用が増えている理由は
人材の流動化の時代を迎えたことです。以前は終身雇用で定年まで働くことが保障されましたが、今は一流企業でも55歳以上はリストラの対象とされ、50歳、45歳以上でも定年まで残れるという保障はありません。

終身雇用、年功序列といった日本的な雇用形態は完全に崩壊し、能力主義の時代が鮮明になってきました。企業も欧米型というか、先進国型の雇用政策を取り入れないと、国際社会の中で生き残っていくのは難しくなっています。

能力の売り買い
新しい雇用政策とは。昔は、会社が人を雇うという高い立場にありました。働く者は雇われるという弱い立場にありました。国際化時代に入ると、会社は働く者の能力を買おうという形になりました。また、働く者は自分の能力を売ろうという時代になりました。つまり、能力の売り買いの時代を迎えているわけです。企業の経営者も人材を流動化させないと組織は活性化しないということが分かってきました。

終身雇用、年功序列の時代は、大企業でも能力のない人が権力を持つポジションに就いていた。金融業界はその典型です。最近では人を入れ替えないと企業は発展しないということが分かり、一流企業のトップクラスが外部から来ることも珍しくありません。

人を減らしてコストを下げ、利益を出すのは消極的な経営です。超一流企業レベルの社長を我々の業界の手で入れるということはまだまだありませんが、子会社や関連会社レベルでは始まっています。中小企業のオーナーの方で、後継者がいないので探して欲しいといった依頼も増えています。

65歳以上の高齢者は2500万人になろうとしています。出生率が1.29人ですから、若年労働人口はますます減少していくこととなります。あと10年もすると、若年労働人口は1000万人に減ります。

「信用」が財産
人材紹介業の課題は、コンサルタントとして幅広い勉強が必要です。コンサルタントは人とお会いするのが仕事ですから、サーチ型になると、社会的、心理学的、宗教家的な要素も求められます。当然、経済の流れも分からないといけない。勉強することがいつはあり、それにより、人を見る目が養われます。私も人材紹介業はこの会社に、この人任せれば大丈夫という信用が最大の財産です。

労働市場の今後について
今年6月、人材協は中国へ視察団を派遣しました。外国人労働者の受け入れは日本の法律でかなり制限されています。しかし、このままの労働力では産業界を維持できない。

日本の労働人口は6500万人です。ところが、日本は超が付くスピードで少子高齢化時代を迎え、15、34歳の若年労働人口は1800万人なのに対し、

労働力も輸出入

そこで私が団長となり、15人のメンバーで北京、天津、大連を訪れ、労働和社会保障部の代表や副市長などと会ってきました。

いすれも日本との人材交流を密にしたいとのこと。人材のエクスポート、インポートへの期待が示されました。中国は「世界の工場」として、世界から10万社が進出しており、特にエンジニアが不足しています。高級エンジニアは日本人でも年齢を問わないとのこと。実際、定年後に奥さんと2人で中国に来て働いているというエンジニアはかなりのようです。

一方、中国は豊かな労働力があるから日本へ送り込みたいと考えています。日本の文化や言葉、習慣を教えて、厳選して送るから安心して欲しいと言われ

ました。私どもは、これらあらゆる資料を集めて、外国人労働者の規制緩和を政府に働きかけていきたいと考えています。

中高年、特に定年後の働く場の確保も課題です。65歳以上の人が2500万人になろうとしています。働く意欲と能力のある人はいっぱいいます。

先日、人材協も入って「生涯現役推進協議会」をつくったのも、世の中、もう少し、中高年の活用を考えていこうという考えからです。

ボランティア活動も大事ですが、中高年も年金だけの生活では心細くなっていますから、少しは収入を確保したい。人材協としても、中高年の雇用創出を真剣に考えていきたいと思っています。

記者Xモ

江島さんは、日本の産業界、企業の活性化のためには「人材の流動化を積極的に行うべき」と強調する。統括しての「人材の交流によって、戦争のない、豊かな世界を実現することができる」という言葉に、強い説得力を感じた。

「人材」をキーワードに、ファッション業界と人材紹介業界のコラボレーションも考える余地がありそうだ。(福田和男)

今でこそ「ヘッドハンティング」と聞いても驚かないが、江島さんが東京エグゼクティブ・サーチを起業した30年前、日本の企業で相手にしてくれなかったところはほとんどなかったという。「企業は人なり」とは昔から使われている言葉だが、この間相次いだ大企業の凋落、不祥事を見るにつけ、企業のトップクラスの果たす役割の大きさを痛感させられる。