

## 厳しさ増す 新卒採用戦線

「最近の若者はハウレンソウもロクにできなくて困る」という管理職の方の嘆きを耳にすることがある。「ハウレンソウ」とは報告・連絡・相談の頭文字をとった言葉で、新入社員教育で真っ先に教えられる仕事の基本である。しかし、最近では部下の「ハウレンソウ」ができていないのは、上司の「オヒタシ」（怒らない・否定しない・助ける・指導する）が足りないからだ、と上司のスキルを問われるようになってきている。

就職氷河期世代である筆者としては、いささか過保護であると感じるが、新入社員を大切に育てていかななくてはならないという風潮の一因には、近年、新卒採用が厳しさを増していることがあると考える。

三重労働局が発表している高校新卒者の求人・求職・内定状況によると、就職希望者数は2019年度以降年々減少しているのに対し、企業からの求人数は21年度以降増えている。24年3月末現在の有効求人倍率は3.00倍となり、バブル期である91年3月末の3.02倍に次ぐ高い水準となった。特に専門高校である工業高校などでは、求人数が卒業者数の10倍を超えるところもみられる。

実際に県内の中小企業の採用担当者にヒアリングすると、これまでは安定的に紹介を受けられていた高校からも、コロナ禍が明けてから全く採用できなくなったという話をよく聞く。特に北勢地域の企業からは、「県外の大手一流企業との獲得競争になってしまい勝負にならない」と半ば新卒採用を諦める声も聞かれる。

人手不足が進み、社員が退職してしまうと補充人員を採用することが簡単ではなくなっている。若手社員が「チンゲンサイ」（沈黙する・限界まで言わない・最後まで我慢）となって辞めてしまわないよう、労働条件を見直し、風通しがよく働きやすい職場を作ることが求められている。

（コンサルティング事業部 主任研究員 岩田 芳樹）