



マネージメント・リソース 求められる新しい雇用形態

デイビッド・プライス

ロバート・ハーフ・ジャパン
マネージング・ディレクター

景気は回復基調も、 雇用動向はリスク含み

日本政府は景気の「底打ち」を強調しているが、雇用情勢の「底」についてはどうだろうか。本稿執筆当事の平成二年六月末発表の五月の有効求人倍率は〇・四四倍となり最低記録を更新し、五月の完全失業率も前月より〇・二ポイント上昇の五・二%と、約六年ぶりの水準に悪化するなど、依然として厳しい雇用環境にあるのが実情だ。

財務・会計分野の人材不足は 未だに顕著

しかし、このように厳しい雇用環境が続く中、米国企業改革法(SOX)や内部統制報告制度への対応をはじめ、国際財務報告基準、米国会計基準、企業統治を高めるためのガバナンス・リスク管理やコンプライアンス体制構築に向けたアドバイスを提供できる財務・会計プロフェッショナルの採用ニーズは引き続き高いレベルで推移している。ところが、このような専門性の高い業務に対応できる優秀な人材の確保が、日本企業にとってかなり困難な課題であることは当社が毎年行う雇用調査結果からも明らかだ。財務・会計部門の管理職を対象に実施した本年度の調査によると、全体の半数以上の五八・三%が「景気後退期にあっても、財務・会計部門のプロフェ

ッショナルの人材は不足している」と回答し、この課題が浮き彫りになっている。

一九九〇年代のアメリカでも同様の課題に直面しており、景気後退に伴い、シア・レベルのリストラや新卒採用も減速するなど、厳しい人材不足が生じていた。そのような状況のもと、財務・経理のシニア・レベルのスペシャリストを一般企業、経営コンサルティング企業、監査法人などに對しプロジェクト・ベースでコンサルタントとして紹介する「マネージメント・リソース」というサービスが誕生している。その後、企業の不正会計問題に対処するためにSOX法が米国で導入されると、新しい財務知識やスキルが必要となり、財務・会計分野の専門家に対するニーズがさらに高まったことにより、「マネージメント・リソース」への需要も増加した。その後、ヨーロッパ、オーストラリアでもこのような動きに追隨する形で需要が増え、特に昨年九月以降の金融危機以来、米国やヨーロッパなどでコスト・パフォーマンスの高い「マネージメント・リソース」採用の動きが急拡大している。

企業側および働く側、双方にメリット

「マネージメント・リソース」の需要が拡大している背景には、従来より一層高レベルな財務・会計分野の知識が求められるようになったのと同時に、業務量の増大や業務の複雑化、雇用・就業ス

タイルの変化などがあるが、企業側および働く側の双方が大きなメリットを享受できることも大きな要因となっている。企業側から見ると、多種多様な企業で培ったコンサルタントの豊富な経験や専門知識を社員が共有でき、社員のやる気が鼓舞され、外部からの新鮮な目で社員の見逃しがちな問題点が発見されるなど高い利点がある。また、働く側のメリットとして、さまざまな業界や企業で幅広い経験を積むことで短期間にスキル向上を図ることができる。他、仕事量や頻度を比較的自由に自分でコントロールし柔軟に働くことができるため、ワーク・ライフ・バランスを確保しやすいなど魅力が多い。

日本では正社員として安定した一生涯の雇用形態を好む人は根強く存在するのも事実だ。当社が二〇〇七年に日本で「マネージメント・リソース」を導入した際には、企業の枢軸部門を外部の人間に任せるという考え方はなかなか受け入れられなかった。しかし、経済環境の変化、雇用情勢の悪化、雇用・就業スタイルの多様化など、時代の変化に伴い、日本市場における「マネージメント・リソース」への需要は高まってきており、今後も労使双方にメリットをもたらす新しい雇用形態として浸透していくのではないかと考えている。