

# 慢性的な人手不足の打開

**Q.** 慢性的な人手不足になっているが、打開する方法はないか？

**要旨** 最近人手不足による倒産が急増しています。人手不足問題の解決は重要な経営課題です。採用対策、人材の流出防止対策、少ない人材のもとでの効率的な経営など総合的な検討が必要です。

## 解説

### 1. 採用対策の強化

労働力人口の減少が進む中で採用競争も激しくなっており、従来の採用活動の見直しが必要です。

- ①経営者自らが採用責任者になる
- ②新卒採用だけでなく中途採用も検討する
- ③ハローワークでの募集だけでなく他の採用サイトの活用や従業員のつながりでの採用

など、さまざまな対策を打つ必要があるでしょう。

また、小さなお子さんのいる従業員や介護などの課題を抱えている従業員など一人ひとりの生活実態を考慮した就業時間の設定などの工夫も検討課題です。

### 2. 人材流出を防ぐ

一度に複数の従業員が退職して経営難になるケースがあります。退職の理由を分析し、対策を打つ必要があります。退職者が生まれる背景として次のようなことが考えられます。

- ①他社と比べて給与水準が低い
- ②残業代がきちんと支払われていない
- ③残業が多く、休みが取れない
- ④有給休暇をとりづらい
- ⑤不公正、不透明な人事考課が行われている

- ⑥従業員間の人間関係が悪く、特に上司によるパワハラが行われている

パワハラなどを退職理由に挙げる若者が急増しています。会社の労務管理の見直し、人材流出対策を講じながら採用を強化する必要があります。

### 3. 業務の効率性も検討する

宅配業者が料金と受託業者の見直しを行った例、飲食業界で24時間営業を中止した例など、人手不足時代に合った効率的業務運営に変えている業界が生まれ始めています。それぞれの企業ごとに、ダラダラ残業などさまざまな無駄や非効率な商取引実態はないのか洗い出し、なくしていくことも重要課題です。

# 採用活動の強化・見通しと人材流出の防止

## <ご提案のポイント>

- ・採用活動の位置づけを強化し、経営者自らが行うこと、また、従来の採用活動パターンから脱却し、さまざまな工夫を行うことが大切です。
- ・一人ひとりのライフサイクルなどにあった働き方を検討します。
- ・人材流出を防ぐため、日常の労務管理の改善や働きやすい職場環境づくりに努めましょう。
- ・さまざまな無駄や非効率な業務を洗い出し、業務改善を検討します。

## 1. 採用活動の強化・見直しを図る

採用をめぐる企業間の争いは激しくなっており、採用活動は第一級の経営課題となってきました。経営者自らが陣頭指揮を執って採用活動を進める必要があります。

その際、今まで行ってきた採用活動のパターンを見直すことが肝心です。新卒一括採用だけでなく中途採用も重視すること、ハローワークだけでなくさまざまな採用サイトを活用したり、従業員のつながりでの採用なども検討します。

また、以前従業員だった人やいろいろなつながりのある人の中で、自分の生活実態やライフサイクルに合わせた働き方ならできるという人もいます。また、今の働き方だと退職するしかないと考えていても、別の働き方ならできるという社員もいるかもしれません。そういう一人ひとりの実態に合わせた働き方の選択肢を作ることも検討課題です。

## 2. 人材流出を防ぐ

一人を採用するのに大きな苦勞が必要である状況にもかかわらず、一気に複数の人間が退職してしまえば、その苦勞も水の泡です。退職者が生まれる背景にはさまざまな原因が考えられます。給与水準は他社と比べてどうなのか、残業が多かったり休日がとりづらいなどワーク・ライフ・バランスが崩れているような実態がないか、職場の人間関係が良好か、特にパワハラなどはないかなど、よく分析して一つひとつ解決していくことが肝心です。

## 3. 効率的業務運営も検討課題

人手不足だと思っても、ダラダラ残業が多かったり、業務の流れが非効率であったり、ITを活用すれば人手を掛けなくても済むような仕事が多かったりする場合が意外と多いものです。これらの無駄や非効率を一つひとつ洗い出して解決することが大事です。

また、長い間の商取引の慣行に慣れてしまっていて利益の上がらない仕事を受けてしまっている例や、取引先からの無理な注文を受けて負担が重くなっている例など商慣行を業界ぐるみで見直し始めている例が増えています。これまでの商慣行を検討し直し、人手不足の問題を解消するという取組みも重要です。