

労働生産性向上による 人手不足解決方法

～外国人材・高齢者雇用やDXの前に、
社内から人員を捻出することを考えよう

トータルマネジメントシステム研究所 角川 真也



第1回 業務のムリ・ムダ・ムラの「見える化」

本連載は①外国人材や高齢者の雇用②DX推進以外の「人手不足解決の第3の手段」として、組織マネジメント方法見直しによる労働生産性向上→余剰人員捻出→人手不足解決について解説するものです。この方法は過去に数例成功実績があり、わずか4カ月で労働生産性を15.7%向上させた事例もあります。費用がかからず効果は絶大、かつ即効性がある当手法が業種・業態・会社規模を問わず有効であることも検証済みです。前述の①②に躊躇(ちゅうちょ)されている方や「そんなうまい話があるのかな？」とお疑いの方は、ぜひ本連載をお読みください。

企業存続を脅かす人手不足問題

労働人口が激減した今日、人手不足が社の存続を脅かす大問題として経営者・人事・管理職を悩ませています。求人を出しても応募者はこず、若い従業員はいつも簡単に退職、このままでは作業に必要な人員を充足できなくなる事態も目前です。やむを得ず外国人材や高齢者の雇用に踏み切る会社も増えていますが、これはこれで多くの問題を抱えており、人事担当者の悩みは尽きません。また、慢性化した人手不足状態で業務遂行を強いられている管理職の我慢も限界に近づいています。そのような現状を前に経営者も頭を抱えています。こうした現状を打開するには、間接員の労働生産性向上により社内に潜在する余剰人員を発掘する方法が有効です。

この方法の優れている点は①求人費用ゼロ②人件費が増えない③即効性がある④経営環境に左右されない⑤自助努力のみで実施できる、の5つで

す。テーマがとかく堅苦しくなりがちなので、本連載は居酒屋のカウンターを舞台に、某メーカーの課長・主任の会話で提起された問題について、経営コンサルタント(筆者)がその解決方法を解説する形式で書き進めます。それでは読者の皆さんも居酒屋『そしある』にご来店ください。

課長の苦悩

主任「今朝、部長に呼ばれてからえらく落ち込んでいましたけど、何いわれたんですか？」

課長「今度新規参入する新プロジェクトの件は、今いる人数でやってくれ、っていうんだよ！」

主任「えっ！ 確か10人必要だった件ですよね？」

課長「そうだよ。それを今いる30人で何とかしろっていうんだ」

主任「ひどい話ですねえ…」

課長「だろう？ 『うちはメンタル不全による長期療養者も2人出しているし、これ以上部下に負荷をかけられません』っていったら、『じゃあ、外国人材を採用するか？』だってよ」

主任「他部署で採用したけど、3年持たなかったって聞いていますけど…」

課長「俺もその話は知っていたから、思わず黙り込んだら『それなら再雇用社員に雇用延長してもらうか？』っていうんだよ」

主任「え～、それって高齢者から老後を奪うのと同じじゃないですか！」

課長「そうなんだよ、昔さんざん世話になった大先輩方にそんなこと頼めるか？ おっと、携帯にメッセージか」

主任「課長、どうしました？」