

取引先の人材不足解決を支援する

ま ず取り上げるのは業務の効率化である。業務の効率化は、業務の棚卸、デジタル化・自動化、アウトソーシングの3つの要素に細分できる。

中でも業務の棚卸は、一見、手間と時間がかかる作業に思われるかもしれない。しかしその分、見込まれる効果も大きい。

すべての業務を見直し、その価値と費用対効果を評価することにより、企業にとって本当に重要な業務・リソースの無駄遣いになっている業務はどれかを明確にできる。必要な業務とそうでない業務が分かれば、従業員の時間と才能を最適に活用できるように

①業務の効率化 No.1

業務の棚卸

なる。

具体的な進め方として、すべての業務を細部にわたってリストアップすることが第一歩である。この段階で必要となるのは、全体観の把握である。業務の漏れがあると、正確な棚卸ができない。

次にリストを1つひとつ確認し、各業務が直接的に収益に貢献するの、あるいは間接的に企業の成長や生産性向上に寄与するかを評価する。業務の価値が不明確なものや費用対効果が低いものは、改善・削減の対象となる。

一方で、業務の棚卸には課

客観的な指標で
価値判断を行う

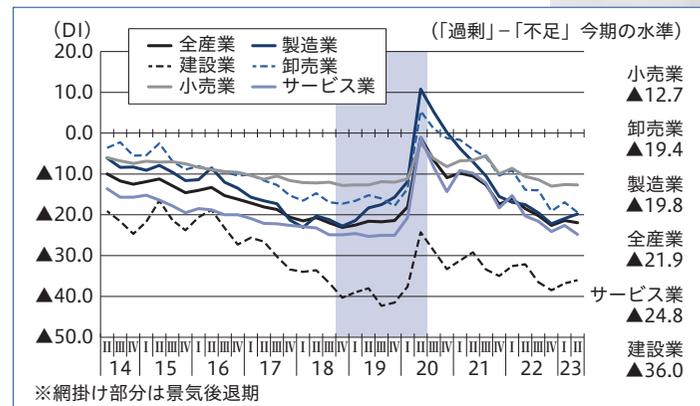
新規採用だけではない!

人材採用以外の課題解決を アドバイスしよう



蘇木亮太
株式会社コトラ コンサルタント

図表1 産業別従業員数過不足DIの推移



(出所) 中小機構「第172回中小企業景況調査」(2023年4-6月期)より抜粋

日本の中小企業は深刻な人材不足に直面している。中小機構の「第172回中小企業景況調査」によると、従業員が「過剰」と回答した企業の割合から「不足」と回答した企業の割合を引いた「従業員過不足DI」は、全産業で▲21.9。人材が不足しているとは回答した企業が、過剰と回答した企業を大きく上回っている。

産業別に見ると、特に建設業で▲36.0、サービス業で▲24.8、製造業で▲19.8とマイナス幅が大きい。

こうした人材不足の解消に対しては、新規採用と既存人材活用の2つの打ち手がある。しかし採用については、2023年6月度の有効求人倍率が1.30倍(厚生労働省「一般職業紹介状況」)となっており、特に優秀な人材の確保は容易ではない状況である。

現在の厳しい状況下では、既存人材をいかに活用するかが企業の競争力を維持し、成長を実現するためのカギとなる。具体的には、既存人材の活用は3つのポイント、①業務の効率化、②人材の育成と活用、③職場環境の整備に分けられる。

新規採用だけでなく、既存人材を最大限に活用することで、中小企業の持続可能な経営と人材不足の解消につながる。そして、取引先の中小企業にはどのようなキーワードを用いてアプローチできるかをお伝えできれば幸いである。

抱くことは自然な反応である。そのため、効率化の目的とその重要性を従業員に伝え、全員が同じ方向を向くような組織風土を醸成することが求められる。業務の棚卸は企業の生産性向上と持続的な成長だけでなく、間接的に、働く従業員1人ひとりのモチベーションやエンゲージメント向上にもつながる。

不要な業務を探す以上、金融機関の担当者としては取引先に聞きづらいかもしれないが、経営者自身が課題感を抱いているケースが多いのも事実。ぜひキーワードを用いつつ、経営者の課題感を把握してほしい。

声かけ

業務を見直してみると、意外と改善・削減できる業務が見つかると思います。生産性向上なども期待できるので、採用活動の前に、業務の棚卸をしてみてくださいませんか



キーワード

- ◆収益貢献
- ◆費用対効果
- ◆効率化
- ◆持続的な成長
- ◆生産性向上
- ◆モチベーション向上
- ◆エンゲージメント向上