人手不足対策、 どうされてますか

人手不足解消は多くの中小 企業にとって大きな問題です。給 料や福利厚生の待遇改善もひ とつの方策ですが、限界がありま す。あらためて人手不足対策の 一部をご紹介します。

自社の魅力を再検証する

あらためて「自社で働くことの魅力」を考えてみ ましょう。それが他社との差別化に繋がります。そ のうえで、その魅力をしっかり発信できているか 検証しましょう。この基本的なことが出来ていな いと、単純に知名度がある会社、規模の大きな 会社、給与が高額な会社、そして仕事の負担が 少なく見える会社に人材は奪われていきます。

人材配置の再考とリスキリング

現在の人材配置を見直してみてはいかがで しょう。もともと建設系やIT系の技術者などは人 材が不足しています。ところが一般事務や会 計、オペレーターは比較的人手が余っています。 彼らを再教育(リスキリング)して不足しているポ ストに配置転換を検討しましょう。本人にとって もキャリアアップに繋がります。

女性層・シニア層の活躍推進

各社の働き方改革で、もっともフォーカスされ ているのが女性層やシニア層の活躍推進で す。働くことに対するモチベーションが高い層で もあり、働きやすい環境づくりとして、女性層に は「育児休業」「フレックスタイム」「在宅勤務」 等の導入、シニア層は「定年の引き上げ」「継続 雇用制度」「健康維持対策」等が考えられます。

DX化や省人化への投資

DX化やロボットによる省人化の推進は、生 産性向上に繋がり、人手不足対策として効果 的です。導入により、社員は付加価値の高い業 務に集中でき、さらにスピード化や精度向上が 顧客満足度や品質向上をもたらします。もちろ ん導入費用を要しますが、各種補助金制度もあ るので、まずはみらいしんきんにご相談ください。



株式会社山下商店

【日出支部会員企業】

代表取締役 山下 唱徳 氏

速見郡日出町大神1675-1 Tel.0977-72-2727

URL https://www.yamashita-shoten.com







山下 唱德 代表取締役

教育システムの導入でエンゲージメントを高める

金属リサイクル、産業廃棄物事業等を中心に事業展開す る株式会社山下商店の山下唱徳代表取締役は、大学卒業 後に造船会社へ就職、全国展開のベンチャー企業役員を経 て、家業である同社勤務を始めた、異色の経歴をお持ちです。 「私の入社に合わせて個人商店を法人化し、徐々に取引先 を増やしていきました。販路拡大に伴い取扱量も順次増加 し、並行して従業員の雇用や設備投資を行ってきました」

待遇面や福利厚生面が行き届かず、非効率な設備、さら には3Kのイメージが強い業種も相まって、「従業員の定着率 が悪い点が大きな課題だった」と振り返る山下代表。業務改 善を繰り返すなか、大きなターニングポイントとなったのが、 2017年に出会ったMG研修という経営者研修の導入です。 「まず私自身が初めて研修に参加したところ、とても衝撃を受け ました。以降、その研修を受講し続け、全国の経営者との出会 いもあって、自身の経営に対する考え方も大きく変わりました

MG研修とは"マネジメント・ゲーム研修"の略で、楽しく経 営を学べるプログラムになっています。導入以来、社内研修 の一環として継続しており、山下代表自身もインストラクター の資格を持っています。外部講師を招いての研修会、異業種 の経営者や社員と共に学べる機会も設ける等、これら一連の 研修が、社員のモチベーション向上にも繋がっています。

「もっとも大きな収穫は、仕事そのものや、会社経営に対す る社員の意識が変わったことです。単に与えられた仕事を遂 行するのではなく、"個々の業務を会社の儲けにどう繋げる か" "ムリ・ムダを無くす工夫はできないか"といった問題意 識を持つようになり、自発的な組織風土が生まれました」

社員間の共通言語ができたことで、会社経営に対する共 通認識が芽生え、これらが社員の誇りと働きがいにも繋がっ ているそうです。いわば社員と企業がお互いの成長に貢献し あう、エンゲージメントの関係が成立しているといえます。

「決算書では見えない大事な資産が人材です。優秀な人材 の育成には、費用も時間もかかりますが、学び続けることで、 必ず社員自身の成長や会社の発展に繋がると信じ、教育を 全ての業務に優先してやっていく覚悟です」

昨年の第21期経営計画発表会では、次の10年に向けた ビジョンを全社一致で宣言。同社の新しい挑戦に注目です。

Opinion Interview

女性が輝く職場づくりとは?

人手不足を解消するため、女性が活躍できる職場づくりに 積極的な企業が増えています。右のグラフにあるように、 2016年の「女性活躍推進法」が施行されて以降は、女性の 個性や能力を発揮できる環境が順次整備されはじめ、それに 伴い女性就業者数は年々増加しています。

しかし、女性に活躍してもらうには、どうしたらいいのか 迷っている経営者も多いのではないでしょうか。女性起業 家・企業家を支援する合同会社アイ、ジー、シーの宮脇恵理 CEOに、女性が輝く職場づくりについて聞いてきました。

――産前・産後休業や育児休業制度が一般的に注目されは じめ、妊娠や育児を経て職場復帰される女性が増えています。

宮脇「そうですね。ただし仮に10年ほど休業した後に職場復 帰しても、たとえばDXの変化の中でソール活用では現役の若 手社員の方が上回ってしまう現実に直面します。それらを解消 するためには、どういう職務を与えるか配慮することも必要で す。休業前に培ったキャリアや能力が活かせる部署への配属 が理想的でしょうが、本人の意向もよく聞いておくべきです」

――営業トークやお客さまへの気遣いなど、若手社員も先輩 から学ぶことも多いでしょうね。

宮脇「休職中に社会と繋がり続ける仕組みも必要だと思い ます。本人も、会社や各種制度に依存するだけでなく、自分 から働くモチベーションを高めておくことが大切です」

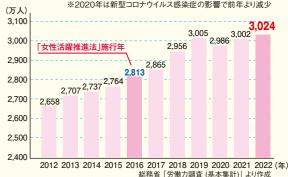
――職場に復帰しても、育児や親の介護で仕事に集中でき ないケースもありますね。

宮脇「当社では、『フルタイムでは働けないけどフレックスタ イムなら育児中とも両立できそう』とか、『空いた時間に在宅 ワークで仕事をしたい』という女性のために、総務経理やカ スタマーサポートなどのバックオフィス業務にも力を入れてい ます。うまく推進するコツは3人1組でチームを組むワーク シェアリング方式を採用していることです。1人だと顧客の締 め切りの希望などで無理が生じがちですが、互いに助け合

女性就業者数の推移

● 2022年の国内の就業者数は女性3.024万人、男性3.699万人 ● 2012年から10年間で男性就業者数が約77万人の増加に対し、 女性就業者数は約366万人増加

※2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で前年より減少



い分業すれば気持ちも楽になりますし、業務も滞りません。 時短や生産性の向上にも繋がります」

──女性にはどのような能力が期待できますか。

宮脇「女性は暮らしの中から社会課題を見つける視点に長 けているので、その能力を発揮できる部署があればマッチする でしょう。また、コミュニケーション能力に優れているので、新し い人たちと"繋がるチカラ"、仲間を"巻き込むチカラ"を活用 する方策も考えられます。あと、これは女性に限ったことではな いのですが、社長は多くの人脈を持っていても、一般社員が 持つ社外との接点は限られています。異業種交流会や外部 発表会などへは社員を積極的に参加させていけば、ポジティ ブなエネルギーを社内に持ち込んでくれるかもしれません」



合同会社 アイ.ジー.シー 大分市大字横尾3836 Tel.097-529-8872 【高城支部会員企業】 URL http://www.igc44.net

短大卒業後、大分市内の不動産会社勤務を経て、1998年から父親が経営 する宮脇建設株式会社に入社。2002年、システムミヤワキ有限会社(現・ミヤシ ステム株式会社) 取締役就任し、自社システムを全国展開、2013年 女性記業 家のコミュニティ「iGC」の運営開始。2015年、合同会社アイ、ジー、シーを設 立。2023年アイ、ジー、シー株式会社にてブランドデザイン部門分社化。

3 DO YOU!