

優和のミニかわら版

(この資料は全部お読みいただいても60秒です)

「人手不足」

業種、業態を問わず、人が採れない状況が続いています。

少子高齢化が進み、いよいよ生産年齢人口が減少してくると、新卒、中途を問わず、採用できる絶対数が減り、ますます、人を採用することが難しくなってきます。

特に、中小企業の場合、その規模や知名度が上場企業等大企業に比べ下回っていることから、なおさらです。

そのような中、やっと、若手社員が入ってきても、仕事がちょっときつかったり、ちょっと上司に怒られたりすると「私、辞めます」。少し前に「過保護のカホコ」というテレビドラマがありましたが、今の若者は少子化によって親から過保護に育てられ、堪え性がなくなっているのではないのでしょうか。(ちなみにカホコは最後には自立した女性になっていきますが・・・！)

また、苦勞して人を採用しても、入社2,3年して、ようやく戦力となってきた時に、「私、辞めさせて頂きます」。会社の規模を問わず、そんなことの繰り返し。

人の採用にはコストが掛かります。大企業の場合には相当なコストを掛けて採用活動が出来ますが、中小企業の場合、掛けるコストに限界があります。

先日、ある中小企業の社長から、「500万円掛けてやっと一人採用(中途)できたよ。その人の年収以上だよ！」という話を聞きました。

また、ある社長は、良い人を探りたかったので現状の給与体系から逸脱しているけれども、高い給与を提示して、なんとか人材を確保しました。後は、その人が会社に定着するように努めなければと仰っていました。

仕事はあっても、やりこなすだけの人手がなく、ビジネスチャンスを失わないようにと、思っていた水準に達しない人材でも、とにかく確保しておかなければと考えて採用している会社も多いかと思います。

ただ、仕事がある時期がずっと続くという保証はありません。無理に人材を確保して、後々それが、人件費を引き上げ、経営を圧迫することになりかねません。

人手が足りないなら足りないなりに、社内の教育・研修制度を見直して、人のスキルアップを図ることで労働生産性を高めるか、人のやっていることをIT化し、AIを活用して代替させるほかありません。

教育とIT・AI化、これを先駆けて進めていくことが、これから生き残っていく会社に必要なことではないでしょうか。