人件費高騰！この処置やらないと企業は本当に倒産します。

人件費が上がっています。2024年初めの予想では3～5％ぐらいの上昇かと思われていましたが、蓋を開けてみると上場企業の平均で8％のアップ。人件費アップ競争の様相です。労働力不足に転職ブームが重なり、給与を上げないと人が取れないため、まだまだ上がっていきそうです。人件費アップ競争への対応を一歩間違うと人件費が収支を圧迫する「人件費倒産」がありえます。人件費が高騰すると、とにかく給与を上げる策を考えがちです。ですが、その前にやるべきことがあります。人件費アップの前にやるべき対策を3点お伝えします。

❶DX化にトライしてみる

例えば、5人のチームで1人辞めると、現場からは「すいません1人採用してください」とすぐに言ってきます。しかし、これを鵜呑みしていると、人件費はひたすら上がっていきます。コロナ禍前でされば人件費もまだ安かったため、補充しても何とか回っていきました。ですがこれからは違います。闇雲に人員を補充しているだけでは、人件費がアップしていく分だけ収支を圧迫していきます。

では、どうすればよいか？

そのカギはDX化にあります。DXと聞くと「それは大企業の話でしょ？ うちは無理無理」という中小企業の経営者さん、たくさんいます。ですが、私が言うDXはそんなに難しい話ではありません。

今まで5人でやっていた業務を「4人で頑張ってやってみて」と言えば、当然現場は「そんなことできません！」と怒ってきます。ですが、それは今の仕事を今のままやった前提の話です。

人が辞めたときはDX化のチャンスです。例えば、私のクライアントでは、社員が一人辞めてしまい、営業時間が課確できなくなりました。そこで、会議を全てオンライン化することで移動時間を削減。人員を補充せずに営業時間を確保できるようになりました。これを応用し、お客さんの訪問もオンライン対応できるところはオンラインで対応にするようにしています。

また、ある職場では、クラウドの管理システムを導入することで、月の業務時間を大幅に削減。やはり人員補充をせずに対応しています。中小企業では1人1台のパソコンがない会社もまだあるでしょう。もうさっさと導入してあげてください。学校や行政がいつまでたっても人不足と投げているのはパソコンすら支給しないからです。同じ轍を踏んではいけません。10万円程度で良いPCがあります。また、月額数万円のコストで大幅に労働時間を削減できるシステムもたくさんあります。中小企業でもできるDX化、たくさんあります。ぜひチャレンジしてみてください。

❷「業務棚卸」でやるべき仕事を絞り込む（ABC分類）

人件費の高騰を抑制する策として、業務の絞り込みが有効です。平たく言えば、自社でやるべきことやらないことを仕分けすることです。今時、雑務を外注でやってくれる会社は山ほどあります。フリーランスで外注を受ける人もいますよね。

ですが、「自社でやらない業務を出して」というとベテラン社員ほど抵抗します。彼らの言い分は「自分にしかこの仕事はできません」です。果たして本当でしょうか。この言い分も鵜呑みにしていると、人は増えるばかりです。

こういった組織こそ「業務棚卸」をおすすめします。

業務棚卸の手順

その① 業務をすべて書き出す

ポストイットに自分がやっている仕事をすべて書き出します。

その② 業務をABC分類する

ポストイットに書き出した業務を

A：自分にしかできない専門業務

B：選択肢があれば素人でもできるマニュアル仕事（マニュアルがなければ作る）

C：素人でもできる雑務（外注化ORアルバイト化する）

こう仕訳していくと、面白いことにどの職種でもおよそAが1割、B＋Cが9割となります。つまり、9割の仕事はマニュアルさえあればだれでもできるのです。こうしてBの仕事はマニュアルを作り、Cの仕事はアルバイトさん、もしくは外注さんに任せます。これにより、社員のスキルをAの重要な専門業務に集中でき、少ない人員で高いパフォーマンスを出すことができます。

❸「業務分解」で女性・シニア・外国人を登用する

人口統計を見れば明らかですが、30～50代の男性の働き手が少ないのに対し、同年代の女性、そして65歳以上のシニアの労働力はまだ余裕があります。さらに言えば、外国人の若年労働者は今後まだまだ流入してきます。

ここに目をつけて、労働力不足を補っている事例があります。埼玉県にあるガソリンスタンド特約店では、それまで99％が男性社員でいた。しかし、ご多分に漏れず社員が取れず社長は困っていました。そこで、うちでも女性とシニアを取れないか考え始めます。しかし、車検を中心に行っているこのSS、現場からは「女性やシニアでは私たちの仕事はできませんよ」と反発の声。社長は考えました。本当に女性やシニアは車検の仕事はできないだろうか？ と。社長は車検の仕事を一度分解してみます。車検の仕事は、1車検ステッカーを見て車検のおすすめ、2車検の提案、3車検の見積もり、4整備、5納品となります。

こうして見てみると、確かに3と4は重労働で整備力のある男性社員が行った方が有利です。しかし、1、2、5は体力のない女性でも実施可能です。そこで、車検を1つの仕事ではなく役割分担することで、女性でも活躍できる環境を整えることに成功しました。その結果、この特約店、高卒の女性も含めて、現在では社員の4割が女性社員となって活躍しています。同業務をマニュアル化することで、シニアや外国人の採用もできるようになってきました。

また、労働時間をフレキシブルにすることで、女性やシニアの採用に成功している会社もあります。多くの企業では就業時間を9時～17時にしています。ですが、子供がいたり、介護がある家庭だと、送迎があるため9時の出社は大変です。そこで10時～14時の短時間勤務を可にしたところ応募が殺到。中には大手企業で働いていた優秀な社員もいて、安価な人件費で高い能力を持った人材を確保することに成功しています。

この仕事は男でないとできない、仕事は朝から晩までやるもの、といった固定概念はそろそろ捨てた方が良いでしょう。

社員補充、給与アップをやる前に、以上3点、DX化、業務棚卸、業務分解をまずは実施し、人件費高騰に備えていきましょう。

㈱プレジデンツビジョン
石原 尚幸
代表取締役

いしはら・なおゆき。1973年生まれ、愛知県名古屋市出身。96年、上智大学経済学部経営学科卒業後、出光興産に入社。京都支店、関東第二支店を経て05年本社・販売部企画課に配属。08年に独立起業し、2012年法人化した。