人手不足時代の業務効率策（第2回）

脱・自前が処方箋。生産性向上にアウトソーシング

2019.01.30



日本の企業で「脱・自前」が進行してきている。背景は深刻な人手不足だ。外部に業務を頼まなければ、事業がこれまでのように立ち行かないからだ。少し前までは、人手不足は景気回復局面での現象と捉える向きもあったが、労働人口減が切実となり、政府主導で解決に取り組まなければならない段階に来ている。

人手不足の進行とともに、企業課題となるのが生産効率のアップだ。日本人は勤勉なのに、生産性が低い。2018年12月に公表された日本生産性本部のプレスリリースによると、日本の労働生産性はOECD加盟36カ国中20位。2017年から順位を上げられずに低迷している。その原因は、日本企業がイノベーションを起こせないからだとの指摘もある。日本は長らく自前主義の歴史をたどり、イノベーションに必要な異業種交流や多様化を、大の苦手としてきた。

働き方改革関連法成立。中小企業にも変化が求められる

2018年に成立した「働き方改革関連法」も、長時間労働や雇用形態による格差是正とともに、生産性を高める狙いがある。3つの柱の1つ「高度プロフェッショナル制度（労働時間規制適用除外制度）」は、時間ではなく成果に給与を支払うスタイルへの移行を促すものだ。時間に縛られない働き方で、効率的に成果を上げられる仕組みとして期待される。

そうすると、企業にはこの制度への対応に助言する専門家が必要になる。今、特に中堅・中小企業で社会保険労務士(社労士)人気が高まっている。社労士は、定年後のシニアの働き場としても活況だという。限られた時間で結果を出す取り組みが遅れがちだった中小企業にも、大きな変化が求められるのは必至なのだ。

リソース不足を派遣や契約という非正規雇用で補っていた場合には、今回の法改正「同一労働同一賃金」に抵触する可能性が出てくる。政府は雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を実現し、「『非正規』という言葉をこの国から一掃する」と意気込む。当然ながら企業は、法の施行時に対応がきっちりとできるよう、今から検討を始めなければならない。

そこで浮上する選択肢が、専門業者へのアウトソーシングだ。業務のアウトソースならば、自社にスタッフを抱えなくてよい。専門化したアウトソーサーは、その分野のプロともいえる。固定費負担を避けられるとともに、3本柱の1つ「残業時間規制」への対策としても、大いに有効なのは言うまでもない。

クラウド利用でITベンダーの脱機器売り化。保守サービス多様化… 続きを読む