

まえがき

「人手不足」・・・。

この言葉をこの一年間で何回聴いたことでしょうか。

以前は、法人顧客訪問時の共通の話題と言えば、共通認識を持てる「景気動向」の話題でした。でも最近は何と言っても「人手不足」の話題です。

私はマネジメントシステムコンサルタントとマネジメントシステム審査員を生業としている社会保険労務士です。このような書き方をすると、「社会保険労務士は生業ではないのか？」と突っ込まれそうですが、当然社会保険労務士も生業です。ただ、私が仕事をしていくうえでのコア（芯）はマネジメントシステムなのです。

今までにマネジメントシステムフルコンサルティングを250社以上、マネジメントシステム審査を800回以上担当させて頂き、現在でも毎年50回ほどの審査業務を担当しています。その審査対象組織の規模としては、2名ほどの家族的企業から数万人規模のメガ企業まであり、このようなマネジメントシステムのコンサルティング・審査ではほぼ100%経営トップ（通常は社長）と相対するのですが、その時の共通の話題は組織規模に関係なく「人手不足」なのです。

しかし、たまに相手方の社長が「世間では人手不足みたいですね」と仰ることがあります。「オイオイあなたの会社は人手不足ではないのですか？」と突っ込みたくなるのですが、よく話を訊いてみるとたしかに「人手不足」に該当しないのです。

序章で紹介する

- ・ 就職希望者を常にストックしている不人気業種企業
 - ・ 採用に苦労しない不人気業種企業
 - ・ 500人超規模の企業でありながら営業担当不在の不人気業種企業
- などが存在しており、他にも人材のストックまではいかなくても、深刻な人手不足に陥ることの無い企業が多々存在しています。

これらの企業は決して、給与が同業他社に比べて高い訳でもないのです。では、なぜ、人手不足に陥らないのでしょうか？

「問題には必ず原因がある」

これは、今までの全ての著作で説明しているのですが、当然、「人手不足にも原因がある」のです。

そもそも、「人手不足」と一口に言ってもその原因は「採用が出来ない」と「現従業員の退職」のことであり、採用数が現従業員の退職数を下回っていれば負のスパイラルに陥り、いずれ会社に残るのは管理職だけという笑えない現実が待ち構えています。

では、なぜ、従業員が退職してしまうのか？なぜ、新規採用ができないのか？

この本は、「従業員が退職してしまう原因」と「新規採用が出来ない原因」を徹底的に突き止め、対策を施し、仕組みとして運用するための「人材確保の仕組み」を提案した指南書です。

また、これは私の個人的な想いですが、

「働くことに制約のある方」が如何なく能力を発揮できる職場」

を実現していただける企業が一社でも増えて頂きたいのです。

“働くことに制約のある方”とは、働く女性はもちろん、子育て中の方、要介護者を抱えた方、持病や障がいを抱えた方、勉強しながら働いている方など、働くことに何らかの制限がある方のことです。

現在、様々な業界で女性の活用が提唱されていますが、女性に活躍して頂くためには、「働くことに制約のある方」が如何なく能力を発揮できる職場」の実現が必要であり、多くの会社が「働くことに制限のある方」が如何なく能力を発揮できる職場」を実現できたとき、「人手不足」とは無縁の組織になっているでしょう。その根拠は、“働くことに制約のある方”が能力を発揮できる職場であれば、それ以外の制約のない方にとっても働きやすい職場なのですから。

この本に書いてあることを実践することにより「人手不足」からの脱却はもちろん、顧客から支持される企業に変貌を遂げられることを期待しております。要するに従業員から支持される企業は、それ以上に顧客から支持されますので。

序 章

不人気業種でも人手不足とは無縁の 中小企業の存在

1 就職希望者が常に〇名の不人気業種企業

私の古くからの関与企業でドライバー不足とは無縁の車両台数100両規模のトラック運送業者さんがいらっしゃいます。当該運送業者さんはドライバー不足ではないことはもちろん、ドライバーとしての採用希望者が常に数人待ちの状態なのです。

ご存知の通り、運送事業は人手不足が最も深刻な業種であり、最近では免許の取得要件も厳しくなった結果、若年ドライバーの養成も困難になり、かつ、デジタルタコグラフやドライブレコーダー等によるドライバーに対する車輛乗車時の監視体制も年々厳しくなり、出発して乗務を開始してしまえば誰からも監視されない気楽な商売とは言い難い状況から、ドライバー職から離れていく方も多いのが実情です。

また、当該企業はとくに有名でもなく、地元でも評判の企業とは言えないのですが（失礼！）、ドライバー不足とは無縁のトラック運送業者さんです。この“ドライバー不足とは無縁”の状態は私の知る限り10年くらい前からこの状態なのです。

2 営業担当者が不在の数百名規模の不人気業種企業

前述の企業とは別に従業員数500人以上の企業規模で営業担当者が一人も居ない物流・トラック運送事業者さんがいます。

当該企業は従業員が潤沢とまでいきませんが、人手不足という状態ではありません。そここのところは特別ではありませんが、興味深い

のは営業担当者が一人も居ないにも拘らず、常に仕事の依頼があるのです。しかも、既存客からの案件はもちろんのこと、新規顧客の案件も頂けるのです。

要するに自ら営業活動を行わないにも拘らず、新規案件・新規顧客を獲得できているのです。私も当初お付き合いさせて頂いた頃には、非常に不思議に思いましたが、お付き合いの深さが深まり、お付き合いの時間が多くなるとその要因が判ってきました。

3 人材の採用に苦勞しない不人気業種企業

前述の二社とは別企業ですが、やはり人の採用に苦勞していない運送事業者さんがあります。

当該運送業者さんは100両規模のトラック運送業者さんであり、求職者を常にストックしている状態ではないですが、欠員が発生した場合の募集の際、時間を経ずに数名の応募があり篩にかけたうえで適切な人材の採用が出来ているのです。

4 他にもたくさんある人材採用に苦勞していない中小企業

前述の3社以外にも人材採用に苦勞していない中小企業……いや、零細企業の存在を幾つも知っています。このように零細企業でも人材採用に苦勞していない企業とほぼ同じ規模、同一業種の企業で人材採用に大変苦勞されている企業は山ほどあります。

自組織のことで恐縮ですが、当社についても、欠員募集の際の多数の応募者を網目の大きい？篩にかけるため、採用に苦勞はしているのですが、応募者数に苦勞したことはありません。

直近で人材を募集した2015年5月では、実際100名を超えるエントリーがあり、正直、「この人を採用したい！」とまで思った応募者はごくわずかでしたが、応募者が100名を超えたのが事実でした。

ただ、当社の場合、採用に苦勞している「不人気業種」には該当し