The Magazine for OBC Members

2021年4月1日発行 通巻第97号

奉行EXPRESS

2021 SPRING

特集

ビズリーチ × OBC 採用・人事労務をDX化

抽選で
Amazonギフト券などが当たる!
プレゼント付きアンケート
実施中!

詳細は巻末ページで

※AmazonはAmazon.com,Inc.またはその関連会社の商標です。

あなたの「？」を「！」にする。

ザ・プロフェッショナルボイス from ASOSのひろば

The Professional Voice

？課題 目前に迫る労働力減少の危機、2030年問題をどう乗り越えるか？

労働力人口が驚くほどハイペースで減少 今、手を打たなければ企業の存続危機に

現在、中堅・中小企業の人事労務部門は、非常に重要な転換点に直面しています。それに気づき、対応する会社は生き残り、成長を続けられる一方で、気づかず従来と変わらない施策を続ける会社は、存続すら危うくなるという、それほどクリティカルな局面を迎えているのです。

そうした将来の行く末を左右するキーワードが「働き方改革」です。ただし、従来のような従業員の残業を減らす、健康を増進するといったミニマムの改革ではありません。より長期的でマクロな視点に立った"真の働き方改革"が、今、この瞬間から着手できるか否かで、会社の明日が決まるのです。

なぜなら、今後10年、20年で労働力人口が驚くほどのハイペースで減っていくことが予想されているからです。推計によると、2030年には日本の労働力人口は、労働需要に対して約600万人以上不足するとされています。もっと多くの減少幅になると試算する報告もあります。2030年と言えば、今からもう10年もない、すぐそこにある極めて近い未来です。

労働力の減少で起こる人材の奪い合い "目先"のテレワーク対策では不十分

労働力が減少すると何が起こるかと言えば、言うまでもなく人材の奪い合いです。今は、コロナ禍で打撃を受け採用を控えている産業もありますが、収束すれば再び人材獲得競争が活発化することは目に見えています。インバウンドが以前のように戻れば、さらに採用市場の争いは激化していくでしょう。そうなった時、人材に選ばれる企業になるためにはどうすれば良いかを、今から考え、戦略を練って実行に移す必要があります。もし、そうした準備を怠れば、新たに人を雇うことが難しくなるばかりでなく、既存の従業員の離反も招き、人材が抜けるのに補充できない悪循環に陥ってしまい、危機的な状況になる可能性は拭えないと言えます。

コロナの感染防止のため、テレワークへの移行に踏み切った企業も多いでしょう。しかし、単に目先の感染対策として導入するだけでは不十分です。重要なのは、そうしたテレワークなどをきっかけにして、将来必ず来る労働力不足の時代に向け、他にも必要な手を着実に打っていくことなのです。

今回のプロフェッショナル

アクタス社会保険労務士法人パートナー
特定社会保険労務士
松澤（まつざわ） 隆志（たかし）氏

アクタス社会保険労務士法人■人事労務を専門とするアクタス社会保険労務士法人とアクタスHRコンサルティング株式会社、税務会計を専門とするアクタス税理士法人、システムを専門とするアクタスITソリューションズ株式会社のグループ4社により、総合的なサービスをワンストップで提供。中堅・中小企業、ベンチャーから上場企業まで1268社の顧問先を支援する（2020年11月実績）。松澤氏は人事労務専門のプロフェッショナルとして、企業の労務管理、コンプライアンス、採用・人事戦略、IT導入など多岐にわたる高度なコンサルティングサービスを提供。

住所▶東京都港区赤坂3-2-12 赤坂NOAビル　TEL▶03-3224-8888　URL▶https://www.actus.co.jp/

！解決策 真の働き方改革の実現に未来あり。そのためには早めの対策が重要。

真の働き方改革推進のための2つの施策 プロのコンサルティングとIT化が必須

今、中堅・中小企業の人事労務部門の責任者の方が行うべきなのは、前述の通り、真の働き方改革を断行することです。鍵となるアプローチは2つあります。1つは社労士などのプロに依頼し、自社の人事労務に関して、コンプライアンスに準拠した労務管理の仕組み、従業員の評価制度、組織内のコミュニケーションの枠組み、さらには今後の採用戦略や人事戦略など、働き方に関連する施策をしっかりと再整備することです。こうした業務は、年々様々な法改正があり、ルールはもとより申請や届出などの方法も変わったり、増えたりする中、限られた人事労務部門のスタッフだけでそれらをキャッチアップしながら対応することは事実上困難でしょう。テレワークなど働き方が変わった場合に勤怠マニュアルや制度をどのように変えるのが適切か、見極めて実行することも容易ではありません。着実に推進するためには、多様な知見を持つ外部のコンサルティングが不可欠です。

もう1つの重要な要素がシステム化です。奉行労務管理電子化クラウドや奉行勤怠管理クラウドなど、今の働き方に合致した、リモートにも対応できる仕組みを導入するのです。これによって、人事労務部門のオペレーション業務の負荷が大幅に軽減され、コア業務への集中を可能にすると同時に、場所を選ばない自由な働き方が確保されます。また、クラウド化により、社労士とのリアルタイムの情報共有が実現し、適切かつタイムリーな支援を受けられる体制も整うのです。

残された時間はそれほど多くない 未来を開く「奉行認定社労士制度」

真の働き方改革を実現する「コンサルティング」と「システム化」の2大要素は、どちらが欠けても成立しません。コンサルティングによって社内の業務フローや制度改革、戦略が整備された上で、それらの業務を効率化するシステムが導入されることによって効用の最大化が得られます。つまり、コンサルティングだけでなく、システムだけでもなく、その2つがセットとなり提供されることによって、初めて働き方改革に有効なソリューションとして体を成すのです。

そのような観点からも、今回、OBCがスタートした「奉行認定社労士制度」は、画期的な取り組みであると考えています。企業側は認定社労士の支援を受けることで、コンサルティング+ITの総合的なソリューションの享受が可能となり、社労士側も奉行クラウド、奉行Edgeのナレッジやノウハウを習得できると共に、全国の企業に自身のスキルを展開し、一社でも多くの企業をサポートする機会を得られるからです。

そうして真の働き方改革を実現した企業にこそ未来は開けます。働きやすさをアピールすることで、選ばれる企業となり、採用面で有利になるだけでなく、働き方のDXによって育児、介護、障がい者の方、あるいは海外在住の方など、さまざまな制約のある方々を雇用しやすくなり、労働力人口の減少局面でも働き手の確保という難題をクリアできるからです。

もう残された時間はそれほど多くありません。会社存続、成長のラストチャンスを逃さないためにも、できる限り早く手を打つことが重要と言えるでしょう。

「奉行認定社労士制度」特設ページ
https://www.obc.co.jp/landing/bugyo-sharoushi