

プロ子女史 (左)
...人材プロオフィスのイメージキャラクター
ぼしひこくん (右)
...地域サイト「枚方つーしん」のキャラクター



生産性改革の分岐点
■ 四コマ漫画

056



プロ子(以下..ぼ)
その悲鳴、どの企業さんからも聞こえてくるわ!でもね、日本は人がいないんじゃない?はほぼ出尽くしている状態なのよ。



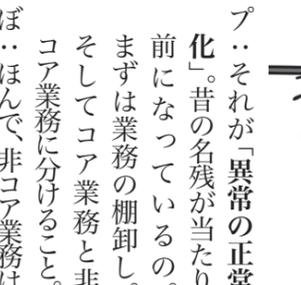
ぼしひこ(以下..ぼ)
プロ子ちゃん...!
ホンマに人が集まらんねん...!時給上げてても応募少ないし、最低賃金は右肩上がりやし、もう限界や...!!

ぼ..休憩なくして残業増やすとかやったらイヤやわ...!



ぼ..え?どういうこと?
プ..雇用者数は過去最多。正社員も増えてるし、高齢者や主婦層も働いている。つまり、人を増やす戦略だけでは限界ってこと。

ぼ..休めなくして残業増やすとかやったらイヤやわ...!



プ..それが「異常の正常化」。昔の名残が当たり前になってるの。まずは業務の棚卸し。そしてコア業務と非コア業務に分けること。

プ..真逆よ!無駄な慣習や非効率な工程をなくすの。例えばA部署で検品したのに、B部署で謎にまた検品したりしてない?



プ..人材プロオフィスには、請負専門チームがあつて、立ち上げから教育までワンストップで対応できるの。山口県のA社では53名体制で出来高請負を導入し、欠員対応や教育負担を軽減。工程管理コストの削減につながったの。

- 請負のメリット
・コストの固定化
・入退社対応など管理負担の軽減
・請負会社による改善提案

ぼ..丸投げちゃうんやな。改善パートナーや!

プ..それが「異常の正常化」。昔の名残が当たり前になってるの。まずは業務の棚卸し。そしてコア業務と非コア業務に分けること。

生産性改革の分岐点

請負とDX戦略

「人手不足」と言われ続ける日本。しかし雇用者数は約5,878万人と過去最多を更新し、正社員は増加、非正規は減少傾向にあります。それでも現場が苦しい背景には、生産年齢人口の大幅減少と最低賃金の上昇があります。この現実をどう乗り越えるのか。2026年1月開催「賃金大上昇時代 採用難でも勝てる組織へ」Webセミナーで語られた「生産性向上」と「業務改革」のヒントについて、プロ子女史とぼしひこが話しているようです。ちよつと聞いてみましょう。

大阪から全国へ! 国内22拠点

働く応援団の人材プロオフィス

弊社請負チームのご紹介

アウトソーシング・業務請負の専門部隊として2025年9月に発足いたしました!



メンバー 8名 (大阪3名、岡山1名、福岡1名、静岡3名)

- 請負提案、スケジュールの立案
- スターティングメンバーとして事業所の立ち上げ
- 管理者、リーダーの教育、育成
- スタッフ採用、教育

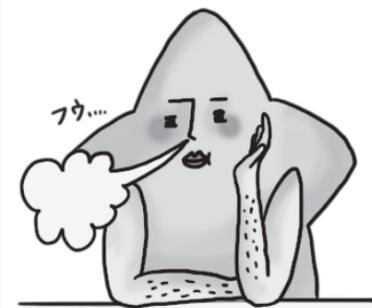
A社事例

所在地 山口県山陽小野田市
業種 太陽光パネル(モジュール)の製造
請負開始 2012年4月
請負人数 53名
請負形態 出来高請負

請負化の目的
工程の管理コスト削減。
特に欠員対応と教育の負担を軽くしたい



プ..その通り!さらにコア業務の人材確保には採用戦略の高度化が必要よ。ぼ..採用戦略の高度化? SNSとか動画発信ってそんなに重要なん?



プ..今の若い世代は、企業を動画で調べてるの。ホームページがない会社は怪しく見えるのと同じで、動画発信がない会社は、これから選ばれにくくなるでしょうね。



プ..ぼしひこくんが何人もいたら大変だわ...。それより仕組づくりよ。属人化を減らせば、会社は強くなる!



プ..そう。危機は「変革のチャンス」。変革に取り組んだ企業がこれから生き残るのよ。ぼ..よーし!ほな、業務の見える化から始めよかな! プ..その前に、「会議中に寝ない」仕組作りからね(笑) ぼ..バレてたか...!



セミナー動画 視聴申込みフォーム

「セミナー参加者の声」
「異常の正常化」にハッとしました。
・請負は改善効果もあると知った。
・SNS採用の必要性を実感した。
・人が足りないのではなく、構造の問題だと理解できた。

人材不足は、危機であると同時に変革のチャンスです。請負事業につきましましては、人材プロオフィスまでお気軽にお問合せください。