人手不足問題

経営相談マンガ教材

こちらは、A社長です。

A社長は、ファミリーレストランを３店舗経営する社長です。

A社長は、もともと、若いときから料理が好きでした。そして、家族のだんらんのひとときを、レストランで楽しんでもらいたいという想いから、レストランを経営するようになりました。その味とおもてなしの良さから、固定客が少しずつ増え、今では、レストランを３店舗経営しています。

このA社長は、なにやら困った顔をしています。

『あー、困った困った。

最近、求人を出しても、全然応募が来ないよ。

昔は、求人を出せば、かならず何人か応募があったんだけどなぁ。

就職氷河期の時代なんて、すごい数の求人応募があったんだけどなぁ。

少子高齢社会で、もう昔とは違うんだろうなぁ。これからますます人手不足になるだろうし、どうしたらいいんだ』

B専務

こちらは、Ｂ専務です。

Ｂ専務は、１５年前に入社し、長く、社長の右腕として、活躍しています。真面目で実直な働きぶりに、社長はとても助けられています。

Ｂ専務は、慌てて、社長のところにきました。

『社長、大変です！』

『おお、専務、いったいどうしたんだい？』

『はい、なんと、わが社のファミリーレストラン、３店舗とも、店長から辞表が届きました！』

３店舗
店長
辞表

『ええっ！！、いったいどういうことだ？なんでそんなことになってしまったんだ？』

①寿退社
②介護離職
③折り合い

『はい、一人は、寿退社、一人は介護離職、一人は、私との折り合いが悪かったことが原因です』

『なんということだ！こまったなぁ。とりあえずは、今いる社員で、お店を切り盛りしていくしかない。なんとか時間を稼いで、社員を増やしていこう』

求人費
人材紹介料
研修費

『それにしても、Ｂ専務、求人広告をたくさん出して、求人費用が高くなってしまったよ。また、人材紹介会社さんにお願いしたりして、人材紹介料も高くなってしまったのに、この結果は悲しいなぁ。

しかも、入社してもらった社員さんには、成長してもらいたいから、いろんな研修も実施して、研修費用だって結構かかってるのに、それが水の泡だよ。トホホ。

仕方ない、長年の経営のなかには、こんなときもあるだろう。よし、気を取り直して、がんばろう。

Ｂ専務、そういえば、先日、ハローワークに出した求人、その後、反応はどうだい？』

応募
ゼロ

『す、す、す、すみません社長！！すみません、それが、なんと、応募が０です！！』

『なんてこったー！！最近はもうほんとに人が来ないな。来ても、冷やかしみたいなこともあるし。あー困った困った。しょうがない。お金がかかってしまうが、緊急事態だ。有料の求人広告を、手あたり次第に、急いで出してくれ。
　あと、人材紹介会社のほうも、また人材紹介料金がかかってしまうけれども、緊急事態だ、そっちも頼むぞ』

『は、はい、わかりました』

面接

　その後、求人の応募や人材紹介があり、面接を実施しました。
　Ａ社長は、求人の応募書類と面接結果を見て、難しい顔をしています。

『うーん、今回、応募してくださった方や、人材紹介のあった方の、履歴書、面接結果から判断すると、ちょっと、ウチの会社には合わなそうだなぁ。
　そもそも、飲食業界経験者が一人もいないし、あと、わりと短期間で転職を繰り返している人も多いし、果たして、ウチでがんばってもらえるだろうか。悩むなぁ。
　うーん、でも、やっぱり、とにかく、今、まさに緊急事態だ。よし、とにかく全員採用で、あとはコミュニケーションを増やして、がんばろう』

全員採用

こうして、A社長は、求人に応募した方や、人材紹介のあった方を全員採用しました。

そして、一週間後のことです。

B専務がまた慌ててやってきました。

『社長、大変です！！』

『おお、B専務、いったいどうしたんだい？』

『先日、採用した社員が辞表を持ってきました！！』

『ええー、まだ入社して１週間もたってないじゃないか！
いったいどうしてなんだ？』

辞表

「価値観」

曖昧な理由

『はい、本人がいうには、「価値観が合わなそう」だそうです』

『なんだそりゃー！うーん、曖昧だ、なんとも曖昧な理由だなぁ。まいったなぁ。
　困った困ったー。きっと、本当はほかに理由があるんだろうなぁ。
　仕方ない、去る者は追わずだ。とにかく、ほかの入社してくれたメンバーとは、コミュニケーションを増やして手厚くしてあげてくれ』

　また、一週間後のことです
　Ｂ専務がまた慌ててやってきました。

『社長、大変です！』

『おお、Ｂ専務、いったいどうしたんだい？』

辞表

『先日、採用した社員が辞表を持ってきました』

『ええー！まだ入社して２週間もたってないじゃないか。
　いったいどうしてなんだ？』

掃除やりたくない

『はい、今度は、業務開始前の掃除をやりたくないということでした。
　掃除は清掃業者に任せるべきで、自分は、掃除のために雇われたわけではなく、調理スタッフとして雇われたと主張しています』

契約違反

『なので、これは契約違反だと主張しています。
　ハローワークに文句を言うとまで、主張しています』

『ええー！それは驚きだ。調理業務には掃除も入ると思うんだけどな。困った困ったー。
　仕方ない、去る者は追わずだ。とにかく、ほかの入社してくれたメンバーとは、コミュニケーションを増やして手厚くしてあげてくれ』

それからまた、一週間後のことです
Ｂ専務がまた慌ててやってきました。

『社長、大変です』

『おお、Ｂ専務、いったいどうしたんだい？』

辞表

『先日、採用した社員が辞表を持ってきました』

『ええー、まだ入社して３週間もたってないじゃないか。
いったいどうしてなんだ？』

研修
パワハラ
損害賠償

『研修でパワハラをされたと主張しているそうです。
わが社のファミレスでの調理方法を、押し付けられたと主張しているそうです。
わが社に慰謝料を払え、損害賠償を支払え、と主張しているそうです』

『ええー！そんなぁ。
　押し付けたというか、わが社のファミレスに入社してもらった以上、わが社のファミレスで提供するメニューの作り方は、わが社の作り方に従ってもらうんだから、そのために研修を実施したのであって、パワハラではないだろう。
　最近、なんでもかんでもパワハラっていう風潮がある気がするけど、そんなこと言ってたら会社経営なんてできないだろう』

人手不足
ミスマッチな採用

『まいったなー、人手不足で、焦ってしまって、ミスマッチな採用をしてしまった』

・求人費
・研修費
・社員トラブル

『その結果、求人費用、研修費用が増えてしまった。
　そればかりか、社員トラブルまで抱えてしまった』

『まさに、人手不足からの悪循環だ。負のスパイラルだ！
　なんてこったー！！』

＜参考＞
「社員さんが退職してしまう・・・」、
「求人の応募が少ない・・・」、
「トラブルになってしまった・・・」、
というご相談は良く聞かれるところです。
　対策として、どんな方法がベストなのかということは、置かれている状況によって千差万別ですが、まずは、客観的状況の把握からということで、これまでに見聞きしたトラブル例をマンガ形式でお伝えしました。

　多くの企業様がこういった問題に直面しているということを認識したうえで、そのうえで、個別の状況に合わせた対策を考えていく必要があると思われます（この物語は制作時点の情報に基づいておりますので最新の情報の確認を推奨します。）。