

鹿児島市内の通信工事会社の事例1（2021年）

アウトソーシング前 事務社員4人

事務職員の業務内容

- 事務職員Aさん（給与月24万円）： 経理／発注管理／入出金管理
- 事務職員Bさん（給与月18万円）： 経理／発注管理
- 事務職員Cさん（給与月22万円）： 総務／資材備品管理
- 事務職員Dさん（給与月22万円）： 総務／資材備品管理

アウトソーシング前に存在していた問題点

社員の入社・退職時の手続きを、その都度Dさんがハローワークや年金事務所に問い合わせていたため、入社・退職の度に半日は所定の仕事が進まず、その遅れを取り戻すために残業が発生していた。

Bさんは簿記の資格を所有していたが、実務経験は無かった。そのためAさんが常にBさんの指導係になり、Aさんの仕事が滞り、AさんとBさんあわせての処理量がAさん1人で処理する分とあまり変わっていなかった。

Aさんは60歳を超えているので、Aさんの後継者として育てていたZさんがいたのだが、Aさんとの相性が悪かったようで、辞めたので、Bさんをその後採用したという経緯があった。

傍から見るとBさんもZさんも真面目に努力しているが、Aさんから見ると不十分なようで、Aさんの教え方の口調はきつい。

Bさんが辞めると、またAさんの後継者を探さないといけないので、Aさんに対して指導することができていない。

Aさんは毎日銀行に口座記帳に行っていた。Aさんが口座記帳に行っている時間帯はBさんも少しはゆっくりできていた。

アウトソーシング後 事務社員2人

事務職員の業務内容

- 外注Aさん（給与月12万円）： 経理
- 事務職員Bさん（給与月20万円）： 経理／発注管理／入出金管理
- 事務職員Cさん（給与月24万円）： 総務／資材備品管理
- 営業職員Dさん（給与月25万円）： 営業部へ配置転換
- 外注 社労士（報酬年20万円）： 社労士業務を外注

アウトソーシングで成功した点

就業規則を改訂し、65歳定年制を周知したところ、Aさんから、仕事量を減らしたいという申し出があった。Aさんは長年の間、労働時間を減らしたかったようだ。

私（代表取締役）はAさんに対し、Bさんの成長を待ってもらいたい旨を伝えたが、Aさんの意志は固かったので、Aさんに経理業務だけを外注してもらうことを提案したところ、あっさり承諾された。

Aさんはそれまで月24万円の賃金だったが、労働時間・業務内容の削減を踏まえて、月12万円で経理業務を外注として受任することに納得された。年金ももらうから、手取りはあまり変わらない、とAさんも喜んでいた。これは意外だった。年金をもらうより、働いて稼いだほうがいいだろう、と私は考えていたが、社労士の言う通り、社員の立場では必ずしも給料が短時間労働より優先されるわけではないようだ。

Bさんに対しては、Aさんとの雇用契約が終了するが、外注先として仕事を手伝ってもらうことを説明したと同時に、簿記の能力を発揮してもらいたい旨を伝えた。

Bさんからは、分かりました。頑張ります と返事はもらったので、期待してみた。BさんにAさんと同じ能力をすぐに求めることはしないつもりだ。人はすぐには育たない、と社労士に何度も指摘されたし、今では私自身もそう思う。

これまではミスをした社員を怒鳴って二度と同じミスをしないように躾けること

が管理職の仕事だと思っていたが、最初に社労士に会った時に言われた「健康保険証の番号が3桁ですけど、理由に心当たりがありますか？」という意味がようやく分かった気がした。

社歴20年も無い、社員が20人ほどの私の会社で、私の自己満足の指導で「採用した社員がたくさん辞めていた」から健康保険証の番号が3桁になっていたと言外に伝えてくれていたのだ。

私に怒鳴られることが怖くて辞めていった社員も多いと今なら分かる。本来は優秀な能力を持っていた社員を、私はミスを理由に怒鳴りつけていた。私自身、他人から命令されることは大嫌いなのに、ミスをした社員を怒鳴らずにはいられなかった。

毎日何をやっても怒鳴られたら、やる気なんてなくなる。と今なら分かる。Bさんに長く働いてもらいたい、今ならそう思える。だから、ミスは指摘するけど、取り返すためのフォロー、ミスを減らすためのフォローもするように私自身の考えを入れかえようと決心できた。

CさんDさんに関しては、社労士と顧問契約を結ぶことを説明し、人事関係の業務は社労士に外注することを伝えた。社労士と顧問契約結ぶことで人事の手続きを減らせるだけでなく、手続きをするための時間を大幅に減らせた結果、確かに、総務の仕事は1人でできることが明白になった。

CさんDさんに営業職への配置転換を打診したら嫌がられるかと思ったので、社労士が言うように、昇給とともに提案したら、Dさんが配置転換に納得してくれた。

これまでの私は社長という立場で私の決定に従わせようと常にしてしたが、「無理をさせることになって悪いのだけれども」と謙虚にお願いすることで、社員と意思疎通しやすくなった。

Dさんも昔より話し易かった。昇給もありがたい、と言ってくれたから、すんなり配置転換ができたと思う。

そもそも今まで私は何を考えて会社経営していたのか分からなくなった。

税理士と事業計画を打ち合わせると、利益率、純資産を増えましたね、と言われて嬉しくなっていたが、よくよく考えればそれは当たり前だった。

N T Tの仕事を孫請けとして受けているのだから、ある程度収入は順調に増加していたにも拘わらず、ベテラン職人に対しては年寄りだからと昇給もしていなかったのだから、利益は残りやすかったただけだからだ。

給料を上げてほしい、と言ってきたベテラン職人とは何人か喧嘩別れして、辞めさせていた。

社労士に言われてハッとした。「税理士は財務諸表で経営を語りますが、社労士は社員の顔を見て会社経営を語ります。あなたのこれまでは経営ではなく、搾取だったのではないですか？」

社労士如きに、こんな無礼なことを言われるとは思ってもいなかったが、それは事実だった。

「社労士は会社の利益額には興味ないんです」と言われた時には、何言ってるんだコイツと思った。その社労士から「ベテラン社員がほとんどいないですね。給料はもっと上げられませんか」と言われても「勿体ない」としか思わなかったが、今なら分かる。私に愛想を尽かして社員は辞めていっていたんだと。

士業者に外注することで、自分の考えを改めることになったことが実はコスト削減よりも私にとっては僥倖だった。

社員が気持ちよく働いてくれる会社を目指すようになった。

まだ実現できていないところもあるが、私自身が考えを変えて社員の生活を優先することを公言するようになってから、社員と馬鹿話できるようになった。

今は利益額は減った。社員の給料を増やしたからだ。

そのせいか、今は自分の会社にいることが居心地が良い。