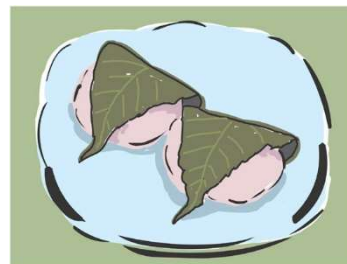


川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努
〒540-0012
大阪市中央区谷町2丁目7番6号 みのるビル5階
TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087
URL <http://www.roumu-support.com>
E-mail t-kawabata@roumu-support.com



緊急時に備え、事業継続計画(BCP)策定を

◆事業継続計画(BCP)とは

新型コロナウイルス感染症の流行により、企業活動に多大な影響が出ています。そんなとき役立つのが、事業継続計画(Business Continuity Plan。以下、BCP)です。

BCPとは、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃、感染症の蔓延などの緊急事態に遭遇した場合に、損害を最小限にとどめつつ、事業の継続・早期復旧を可能とするため、緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことです。また策定したBCPを円滑に運用・管理することを、事業継続マネジメント(BCM)と呼びます。

◆未策定の企業が大多数

日本では、毎年多くの自然災害が発生しています。しかし、中小企業のほとんどがBCPを策定していません。必要であるという認識はあるものの、通常業務に比べ優先度が低く、策定に至っていない企業が多いと考えられます。また、策定にかかる時間や、リスク分散のために必要となる費用等を負担に感じるということもあるようです。とはいえ、策定していない場合に被る損失を考えると、策定のメリットは大きいでしょう。

◆策定手順と留意点

中小企業庁では、中小企業へのBCPの普及促進のため、有識者の意見を踏まえた指針を作成しています。指針によると、初めて策定する際は、以下の手順で進めるとされています。

① 基本方針の立案(目的の整理)

- ② 重要商品の検討(中核事業の選定)
 - ③ 被害状況の確認(予測される影響の整理)
 - ④ 事前対策の実施(非常時に備えて今できること)
 - ⑤ 緊急時の体制の整備(対応策と責任者の決定)
- 最初から完全な計画を目指す必要はありません。まずは実現可能なものから始め、緊急事態への対応力を鍛えていくことが重要です。

また、BCPは策定して終わりではありません。従業員への教育と、会社の現状を踏まえた見直しが必要です。いざというときに事業を継続するにはどうすればいいか、自社の実態に合ったBCPを考えておきましょう。

【中小企業庁「中小企業BCP策定運用指針」】

<https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/index.html>

増加傾向が続く転職者の状況と採用形態の多様性

◆2019年の転職者数は過去最多

人手不足の状況が続いていますが、企業も人手確保のために積極的に中途採用・経験者採用を行っているようです。総務省が発表した労働力調査の詳細集計の結果によれば、2019年の転職者(※)数は351万人と、比較可能な2002年以降で過去最多となりました。

※就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者

◆55～64歳と65歳以上では転職者比率が過去最高

就業者に占める転職者の割合を年齢階級別にみると、若年層で割合が高く、15～24歳で12.3%、25～34歳で7.8%となっています。近年ほぼ横ばいで推移していたところ、2019年は前

年に比べて大きく上昇しています。また、35歳以上の階級でもわずかながら上昇傾向は続いており、特に55～64歳、65歳以上では2019年に過去最高となっています。

◆転職理由は「より良い条件の仕事を探すため」

転職者の離職理由としては、「より良い条件の仕事を探すため」が1位となっており、転職者数の3～4割を占めています。次いで「定年又は雇用契約の満了」「会社都合」「家事・通学・健康上の理由」と続きます。2002年以降の調査結果をみても、景気悪化により会社都合による転職等が一時的には増えますが、この離職理由は常にトップとなっています。

◆採用の多様性を踏まえて人材確保の取組みを

現在、新卒学生の採用についても、通年採用を拡大することが経団連と大学で合意され、横並びの一括採用が見直されつつあります。採用形態にも多様性が求められてきているなか、企業も人手確保のために、中途採用・経験者採用を含め、積極的に人を集める工夫を行っていきたいところです。

技能継承がうまくいっている／いない企業の特徴

◆約8割の企業が不安に感じている

ものづくり産業では、約8割の企業で将来の技能継承について不安を抱えています。(独)労働政策研究・研修機構の調査によると、大多数の企業では技能継承を重要と認識するものの、うまくいっている企業は半数弱との結果が出ています。

◆技能継承がうまくいっている企業の特徴

そうした中でも、人材の定着がよく、近年の採用がうまくいっている企業は、技能継承もうまくいっていると認識しているようです。そうした企業の特徴としては、若手中心か各世代均等の年齢構成で、先を見越した育成方針があり、その方針が社内に浸透している企業ほど技能継承はうまくいっているとの調査結果が出ています。

数年先の事業展開を考慮して、その時必要と

なる人材を想定しながら能力開発を行っており、そうした方針が明確になっている企業ほど、若手人材も採用できるということでしょう。

◆技能継承がうまくいっていない企業の特徴

一方、技能継承がうまくいっていない、あるいは不安を抱えている企業の特徴は次のようなものです。

- ・採用がうまくいっていない
- ・ベテラン中心である。中堅不足である。
- ・技能者育成がうまくいっていない。
- ・人材育成・能力開発の方針がない、浸透していない。

◆若手へのアピール

人手不足が深刻な他業種(例えば運送業)でも、スマホ向けのホームページを作ったり、賃金制度を明確にする、業種の特性に合わせた採用方法にするなどして若手採用の増加に成功した事例があるようです。ものづくり産業では、最終製品を生産して自社ブランドで販売する企業もあり、若手にアピールする手段として使えそうです。部品を提供するのが主だという企業でも、技術力のブランド化などを行い、自社の魅力をアップすることはできるでしょう。

新型コロナウイルスの影響により、製造業の国内回帰という流れもありそうですので、いま一度、自社の採用について深く考えてみてはいかがでしょうか。

【労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/194.html>

当事務所よりひと言

参加することになってしまいました50kmウォーキングに向けて、周囲からまずは減量しないと膝を壊すということで、1週間のファスティング(酵素ドリンクのみの断食)を試みました。▲4kgでしたが、ズボンは拳が入るほどスリムに。と言ってもまだまだですが・・・リバウンドしないように本番を迎えたいと思います。

