

「業務の適正化」通じてコスト削減 複数パートの「スキルシェアリング」

高いスキルを持ちながら、仕事より子育てや主婦業を優先させたいとしてパートタイム勤務を希望する女性に、就労機会を提供する派遣会社がある。会計や販売管理などの業務用ソフトウェア導入を支援するディー・マネージ社は、取引先企業に業務の見直しをアドバイスする中で、短時間業務のニーズを掘り起こし、人材派遣や紹介につなげている。

(レポート・岡礼子)

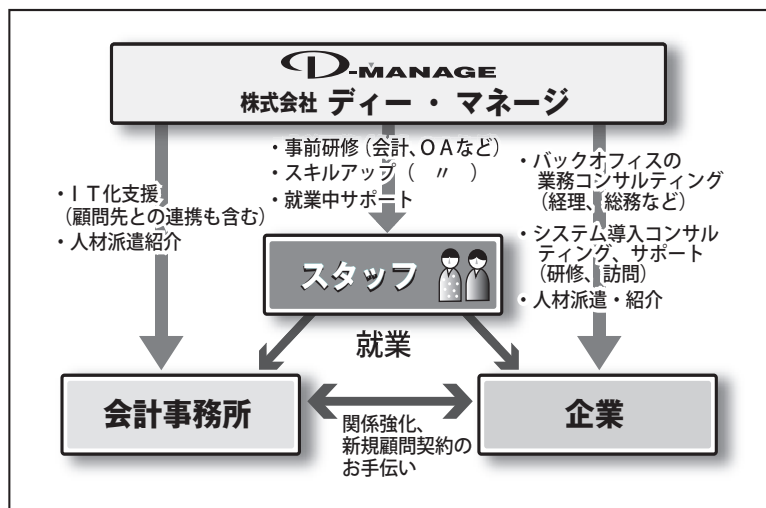
【Vol.50】「ディー・マネージ」

ディー・マネージ社が派遣・紹介するのは、主に経理業務のスキルを持つ人材。

同社の業務ソフト導入支援は、どうすれば業務の流れやコストが改善できるか、企業の業務を分析するところから始める。分析の過程で、ソフトを導入するよりスキルのある人材を充てる方が効率的だと判断すれば、企業にそう勧める。企業側から、ソフトを扱う人材を併せて提供してほしいと要請されることもある。

企業からの要望は「フルタイムで働ける人材」が多いという。「経理の仕事がブラックボックス化されてしまい、企業が正しい業務量を判断できずに『オーバースペック』を求めがちになる」と同社の萱沼徹社長は指摘する。

しかし、パートタイムで十分な業務にもかかわらず、フルタイムの人材を充ててしまうと、余剰時間が生じ、経理以外の事務作業や接客など、別の業務を割り振る必要が出てくる。業務分掌が雑多になり、経理のスキルの高い人材が集まりにくい、とみる。



パートタイムでスキルシェア

同社の考えは、1人のスタッフが持っているのは狭い範囲のスキルでも、複数のスタッ

フをうまくマネジメントして、「スキルシェアリング」できればいい、というもの。

フルタイムで働ける20代の働き手は不足しているも、週2〜3回や短時間など、パートタイム勤務の希望者で高いスキルを持つ人材は多い。

同社では1人の面接に1〜2時間かけ、登録スタッフのスキルを把握したうえで、派遣先企業とのマッチングを図っている。

営業担当のアウトソーシング事業部マネージャー、高松誠治さんは「前職や経験などによってスキルはさまざま。スタッフが自分で把握することは難しいため、じっくり話を聞き、スキルチェックと併せて客観的に判断する」と話す。

スタッフ研修にも力を入れる。同社は、中小企業向け業務ソフトの主要十数社の製品のうち、98%について対応可能としており、顧客企業のほとんどはカバー可能だが、スタッフが希望するさまざまな労働条件と、派遣先企業が求めるスキル、業務ソフトの使用経験のすべてをマッチングさせることは困難だ。業務ソフトには、特定の業種に特化した製品もあり、同一メーカーの会計ソフトでも、一般会計と建設会計など複数種類あるケースもある。

そのため、同社に所属する認定インストラクターからの研修によりそれらのソフトウエ

アについて「可能な限り、スキルを補って派遣する」という。

また9月からは、プレゼンテーションソフトの使い方やコンピュータ・プログラム、簿記など、インターネットを介して学べる研修システムも本格スタートした。

派遣スタッフのスキルアップだけでなく、派遣先企業の業務ニーズによりマッチさせるため、スタッフにIDを配布して無料で提供する。将来は会計も学べるようにしたいという。

信頼軸に利益増を目指す

同社が目指すのは「労働力の提供だけで終わらない、バックヤード業務への支援」。営

「経理ジョブドットコム」
URL: <http://www.keiri-job.com>



企業概要

場所: 〒150-0002
東京都渋谷区渋谷
1-8-3
渋谷安田ビル8F
代表取締役: 萱 沼 徹

萱 沼 徹 社長

2000年9月設立。資本金1000万円、社員数は14人。事業内容は会計、給与計算、販売管理などの業務ソフトウェア導入サポートやセミナー開催のほか、経理、総務、人事など、企業のバックオフィスに特化した人材派遣、紹介業務など。

沼社長は「業務の仕組みの方向性を判断することが重要で、人材提供を求める企業に対しても、不要と判断すれば、人材は必要ないとアドバイスする。取引先企業により良い提案をしていく」と胸を張る。

人材を派遣しないという選択肢は、短期的には損になるかもしれないが、長期的にみれば、取引先企業との信頼関係を深め、利益につながるという考えだ。

同社の人材サービスは昨年5月に始まったばかり。時間をかけてマッチングしているため、今はまだ他社より利益は低いのが、派遣・紹介サービス合わせて年間5000万円の売り上げを、3年後には3億円にしたいという目標を掲げている。