

巻頭言

人手不足時代に問い直す、“標準化”の価値



日本検査キューエイ株式会社
代表取締役社長

児島 明彦

今や日本中で「人手不足」が当たり前のようになりました。これは単なる労働力不足という課題にとどまらず、事業の継続性を考える上で、「属人的な業務運営」を見直す必要性に迫られている状況と言えるでしょう。

かつての日本では、多くの業種で労働力が安定的に確保され、一人の人材が長期にわたり在籍することが一般的でした。そのため、時間をかけた技能の蓄積や引継ぎが可能であり、属人的な業務運営であっても、事業の継続性に大きな問題が生じにくい環境にありました。ベテランの判断力や技能に支えられて高い品質や柔軟な対応を実現してきた側面もあり、一定の合理性もありました。

しかし、少子高齢化が進み労働人口が減少する現代の日本においては、ベテラン層の引退によるノウハウの喪失が顕在化しています。これまで高い成果を生んできた属人的な業務運営も、技能継承の面で構造的な課題を抱えるようになりました。

さらに外国人労働者や非正規雇用など、人材の多様化と流動化が同時に進む業界も少なくありません。残された中間層が「次の中間層」の育成で悩むケースも見られます。「若手に任せたいが力量がまだ不足している」「外国人労働者に指導したいが、コミュニケーションが足かせになっている」といった声が聞かれます。交代要員が少ないため、「自分自身も業務で手一杯で、後進の教育に時間を割け

ない」といった実情も散見されます。このような状況において、個人の力量や経験に依存した業務の進め方には限界があります。

ISO規格は、組織の活動を体系化するための標準化のツールです。このツールに基づき、個人に依存していた技術やノウハウ、経験を組織の仕組みとして整理し、課題を明確にして継続的な改善につなげることを可能にするのがマネジメントシステムです。

マネジメントシステムを活用することで業務の手順や判断の基準が明確になり、個人に蓄積された経験や勘への依存を避け、組織として求める成果が安定的に得られるようになります。この結果、新人や経験の少ない人材であっても業務内容を理解しやすくなり、技能習得のスピードが向上することで、人材確保の柔軟性を高める効果も期待できます。

特に、品質・環境・労働安全衛生といった重要な領域においては、「何をもって良品とするか」「何を著しい環境側面とみなすか」「どのような状態を安全と判断するか」といった基準を組織内で共有することが不可欠です。これにより、作業者ごとの判断のばらつきが抑えられ、安定した業務運営を支えることにつながります。

さらに、労働安全衛生に関する取り組みを標準化することは、安心して働きやすい職場環境の整備にも寄与します。離職率の低下や人材確保といった観点からも、労働力不足が深刻化する現代において重要な意味を持ちます。

標準化を実効性あるものとするには、規格の要求事項を形式的に満たすだけでなく、自社の業務や実情に即した運用がなされているかを客観的に確認する視点が必要です。

JICQAには、さまざまな業界での豊富な実務経験を有する審査員が多数在籍しており、皆さまの標準化の取り組みが現場で有効に機能するように質の高い審査をご提供しています。当社は、標準化を通じて個人の知識・経験・技術を組織の力として蓄積し、人手不足時代においても持続可能な組織運営を目指す企業の皆さまを常に支える存在であり続けます。

[目次に戻る](#)