

人手不足に対する人材確保

加藤社会保険労務士事務所 所長
 (一社) 名北労働基準協会専門相談員

社会保険労務士 加藤 正人

7月末発表の雇用統計では、東海3県の6月の有効求人倍率は、いずれも前の月より上昇し、愛知県では約11年ぶり、岐阜県では約26年ぶりに2倍の割合に乗るなど、相変わらずの人手不足状況が続いています。こうした中で人材の数や質を保つために、企業はどのような工夫が必要とされるでしょうか……。今回はその職場内制度のさまざまな方法についてお話ししたいと思います。

●多様な働き方を認める職場づくり

来年度から始まる働き方改革関連の法律は、働く時間に制約のある主婦や高齢者の方々でも働くことができる社会を創造し、1億総

活躍によって日本の経済成長に期することがテーマでした。今でこそ育児休業制度を活用した職場復帰が増えてきましたが、いったん退社した女性の多くはパートタイマーとしての復職がまだまだ多くあります。ですから正社員で募集すると応募総数がグッと増えることになりません。それは正規・非正規の収入格差が原因ともいえます。

また「働くならやりがいを持って働きたい」とパートとして補助的業務に限定されることに納得がいかない女性も多くいます。会議の時間にパートさんは事務所で電話番をする、というようなことがあると「仕事は責任を持ってやっているのに……」と不満を抱いて転職してしまう場合もあり

ます。例えば「短時間正社員」や「エリア限定社員」



制度等の導入はその解決策のひとつ。「フルタイムで働けない人は補助的業務」と位置づけるやり方は、そろそろやめるべき時が来ています。

●法令に基づく多様な勤務制度の導入

時間的制約を解決する「短時間制度」のほか、フ

ルタイム勤務も可能だが時差出勤が必要という人に好都合な「フレックスタイム制」、家族を置いて単身赴任をすることが適わない人の「エリア限定」、フルタイムでも自宅等での勤務を可能とする「テレワーク」など、さまざまな働き方の制度が広がっています。企業の事業内容、

個々の職務内容によっていちばん適した制度を組み合わせ、状況に応じた体制整備が可能です。

そこで、何より大切なことは、
 ①「柔軟な働き方ができる職場をつくるんだ!」というトップや管理監督者の「覚悟」と「宣言」

- ② 制度構築のための部署横断的なプロジェクトチームの立ち上げ
- ③ 制度の規定化に向けた専門家への相談やプロジェクトチームへの招へい
- ④ 制度策定経過における全従業員の意見収集

- ⑤ 制度規程の策定と従業員広報・教育
- ⑥ 制度実施後の労務管理及び実務マニュアル化
- ⑦ 定着

ざっとこのような過程が考えられますが、新たな勤務制度の策定と実施はなかなか骨が折れると思います。「自社では無理」と思う前に、まず話し合うことが大切です。もちろんこれは、子育て世代に限ったことではなく、全従業員に向けた改革です。こうした柔軟な働き方を可能とする職場、長時間労働の是正に期する職場こそが、優秀な人材確保のアドバンテージ(優位性)を得ることになります。

現在、愛知労働局では「人材確保にも繋がる働き方改革を推進します!」として、特別プログラム「AICHI WISH(アイチウィッシュ)」を実施しています。

詳しくは、愛知労働局のホームページをご覧ください。

イラスト・森沢康代