

## 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倍の大台に乗りました。岐阜県では約11年ぶりに2倍の大台に乗るなど、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……。今回はそのような、人材確保のための職場内制度のさまざまなもの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す。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つて働きたい」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……」と不満を抱いています。



そこで、何よりも大切なことは、  
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」

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「A I C H I W I S H (アイチウィッシュ)」を実施しています。

制度等の導入のひとつ。「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。

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

専門家への相談やプロジェクトチームへの招へい

ルタイム勤務も可能だが時間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。企業の事業内容によつ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。

に、まず話し合うことが大切です。もちろんこれは、子育て世代に限つたことでなく、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。

- 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

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

詳しく述べ、愛知労働局のホームページをご覧下さい。