

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倍の大打に乗るなど、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

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ことになり、応募総数がグッと増えることになり、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



「短時間制度」のほかに、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

制度的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。

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

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