

# 人材確保を図るための課題と対応策

---

平成26年6月

厚生労働省

# 人材確保を図るための一般的な課題

## 労働力需給の変化

- ① 労働力需要の増加
- ② 労働力供給の減少
  - ・ 若年人口の減少
  - ・ 労働者の高学歴化（ホワイトカラー志向の強まり）

## 分野（業界）・職種全体の課題

- ① 分野(業界)・職種全体のイメージがよくない
- ② 職種全体として専門性が十分確立されていない
  - ・ 職種の社会的評価が高くない
- ③ 職種全体としてキャリアパスが十分確立していない

## 求人と求職のマッチングに関する課題

- ① 求人者が提示する条件と求職者が希望する条件に相違が見られる
- ② ハローワークのほかに、分野ごとの専門的なマッチング機関があるが、有資格者等の情報の把握が十分でない

## 労働者に関する課題

- ① 労働者の職業意識の変化
  - ・ 3 K労働の忌避など
- ② 当該分野(業界)・職種への先入観を持ち、その魅力を正しく理解していない
- ③ 当該分野(業界)・職種から離職したまま、その経験・能力・資格等が活かされない状態にとどまっている（潜在労働力となっている）
- ④ 職業訓練を受ける機会が不十分
  - ・ 新規入職者の養成（学卒者・離転職者）が不十分
  - ・ 在職者の能力向上を図るための仕組みや支援が不十分
- ⑤ キャリア形成・キャリアアップの機会が不十分

## 事業所に関する課題

- ① 事業所のイメージ・知名度が高くない
- ② 労働者からみて処遇が魅力的でない
- ③ 労働者からみて職務の内容がきつい
- ④ 労働者からみて職場の魅力が不足している

※ 詳細は次のスライド

# 事業所に関する課題への対応

➡ 以下のような事業所に関する課題に対して、事業所自身で行う取り組みが「**雇用管理改善**」

## ① 事業所のイメージ・知名度が低い

## ② 労働者からみて処遇が魅力的でない

- ・勤務時間（夜勤・シフト・変則的勤務・残業など含む）に不満
- ・休日が少ない・休暇をとりにくい
- ・給与（昇給・賞与など含む）に不満
- ・雇用形態（非正規労働者など）に不満
- ・社会保険に加入できない

## ③ 労働者からみて職務の内容がきつい

- ・仕事の内容がきつい、過重労働
- ・ノルマがきつい
- ・作業環境が厳しい
- ・心身の健康を壊しやすい

## ④ 労働者からみて職場の魅力が不足している

- ・事業所内のキャリアパスが未確立
  - ～能力・専門性の向上と昇進の道筋がみえない
- ・キャリアアップの機会がない
  - ～正社員転換、昇級・昇格の可能性がない
- ・事業所内で人材育成がされていない
  - ～即戦力志向が強すぎる
  - ～社内教育体制不備
- ・福利厚生制度が不十分
- ・仕事と家庭の両立支援制度が不十分
  - ～女性が働き続けられる環境・制度が未整備
- ・労働者が仕事をしたいという気持ちがあわきにくい
  - ～職場の中で期待されて役立っているという感じがない
  - ～自分の成長を感じられない、会社から育てられているという感じがない
  - ～仕事への努力を評価してもらえない
  - ～自己の将来展望がない、会社の中での昇進目標がない、将来に不安
  - ～会社の将来性がない
  - ～会社への帰属意識を持ってない
  - ～会社の理念や運営の仕方に不満、共感できない
  - ～会社・上司との間に信頼関係をもてない
  - ～職場の人間関係のストレスが大きい
  - ～職務自体の満足感がない、おもしろくない、達成感がない

# 「職場の魅力アップ」による人材確保

- 入職者を増やしたり在職者の離職を防止するためには、「職場の魅力アップ」が不可欠であるが、これはすなわち、職場における「働きがい・働きやすさ」を高めることである。

- 職場における「働きがい・働きやすさ」を高めるためには、労働者が次のようなことを感じられるような職場をつくっていくことが必要。

① 労働者が、自己の役割・貢献・価値を確認でき、正当に評価されると感じられる

～労働者が職場の中で、自分が期待されて役立っているという意識（自己効力感）を持てるようにすることにより、職場における「働きがい・働きやすさ」を高めることができる

- ② 労働者が、自分の成長、会社の将来性、自己の将来展望を感じられる
- ③ 労働者が、会社への帰属意識を持てる
- ④ 労働者が、会社・上司との間に信頼関係をもち、人間関係のストレスが大きい
- ⑤ 職務自体の満足感がある

- 労働者の意識を高めるためには、各分野(業界)・職種や各事業所の特性に応じて、職場づくりをしていくことが必要。

- 事業主がコントロールできる雇用管理の項目を整理して列挙してみると、以下のような項目がある。

- ① 評価・処遇制度
- ② 人材育成制度
- ③ 業務管理・組織管理
- ④ 人間関係管理
- ⑤ 福利厚生
- ⑥ 労働条件（労働時間・休日・賃金等）
- ⑦ 労働環境（安全衛生・精神衛生等）
- ⑧ 仕事と家庭の両立支援制度