

人材確保を図るための一般的な課題

労働力需給の変化

労働力需要の増加 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

分野（業界）・職種全体のイメージがよくない 職種全体として専門性が十分確立されてない

- ・職種の社会的評価が低い
- ・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

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

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

労働者の職業意識の変化

- ・3K労働の忌避など
- ・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
- ・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）

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

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

- ・事業所のイメージ・知名度が低い
- ・労働者からみて処遇が魅力的でない
- ・労働者からみて職務の内容がきつい
- ・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**」

事業所のイメージ・知名度が高くない

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

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

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