



TOPICS VOL. 161

オフィス 人事サポート

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

URL <http://co-js.com/> E-mail info@co-js.com TEL 028-643-8000 FAX 028-643-8530



「ゆるぎなく 金木犀の 香のほとり」 中村 汀女

彼岸を過ぎ秋めいた風が心地よい朝、窓を開けるとフワッと甘い香りが風に乗って流れてきます。庭に植えた金木犀（キンモクセイ）の花の香りです。植えた当初は細く頼りなげな木でしたが、20年以上経った今では見事に育ち、毎年、金色の花と良い香りを楽しませてくれます。



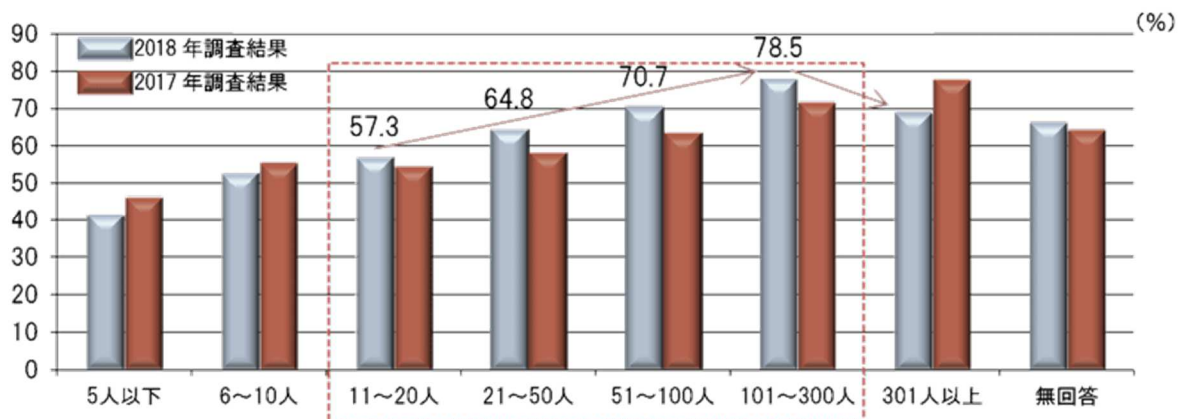
金木犀はジンチョウゲ、クチナシと並ぶ「三香木」の一つ。遠くまで香りが届くことから「千里香」とも呼ばれました。オレンジ色の小花をいっぱいにつけた姿は、日差しを受けると名前の通り金色に輝いて見え、秋の風物詩となっています。

さて、今夜のバスタイムは“キンモクセイの香り”の入浴剤でリラックスされてみてはいかがでしょうか。

■ ■ 「人手不足等への対応に関する調査」結果 ■ ■

日本商工会議所は今年4月に表題の調査（母数：全国2,673社）を実施し、その結果を発表しました。今回は、その中から一部を抜粋します。

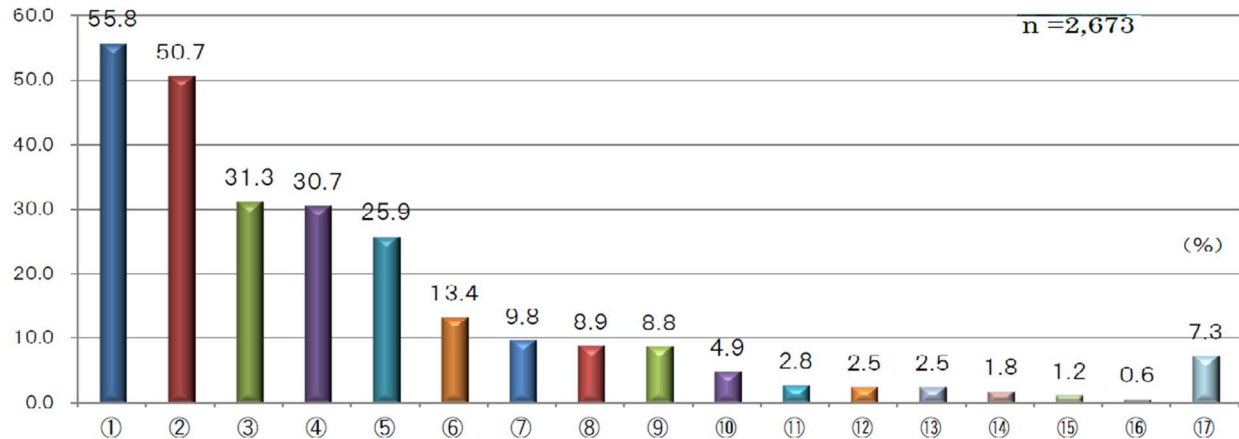
約65%の企業で「人手が不足している」と回答し、4年連続での不足感です。特にブランド力がある大企業よりも従業員11～300人規模での不足感が強まっています。



業種別では、「宿泊・飲食業」の人手不足感が最も高く、約8割の企業が「不足」と回答。昨年と比較して「宿泊・飲食業」、「介護・看護」で不足割合が若干改善しましたが、他の業種は全てで悪化しています。

不足を嘆く企業に「求める人材」を尋ねたところ、第一位は「一定の経験を有する若手社員（第2新卒等）」で、約64%の企業が「喉から手が出る」状況となっているようです。その他、新高卒者への不足感が昨年比11.4%も増加しており、若年層の人手不足が顕著になっている点が注目されます。

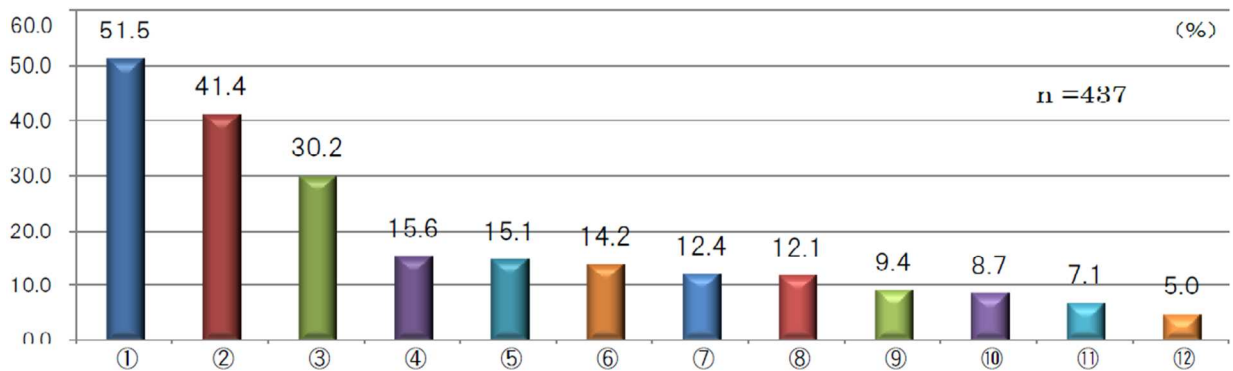
人員が充足できない「自社の処遇や制度、魅力」の理由としては、「自社が属する業界の将来見通しに不安がある」が最も多く、次いで「労働時間や休暇など自社の働き方に魅力がない」「賃金が低い」が共に3割強と続きました。そのための取り組みとしては、



- ①長時間労働の削減 ②再雇用制度 ③年休の取得促進 ④子育て・介護休暇制度
- ⑤変形労働時間制（フレックスタイム制等） ⑥始業・終業時間の変更
- ⑦情報技術（AI、IoT等）の活用 ⑧短時間正社員制度 ⑨みなし労働時間制（裁量労働制等）
- ⑩副業・兼業 ⑪在宅勤務 ⑫勤務地限定社員制度 ⑬その他 ⑭勤務間インターバル制度
- ⑮企業主導型保育所の整備 ⑯テレワーク（在宅勤務除く） ⑰無回答

の表の通りであり、以降があまり進んでいないことが窺えます。

深刻な人手不足の中で、注目されるのは外国人労働者の受け入れです。外国人労働者に関心のある企業は約42%もあることから、その期待感が窺えるところです。すでに外国人労働者を受け入れている企業（母数：437社）が課題と感じている事項は以下の通りでした。ご参考までに。



《回答項目》

- ①言語等コミュニケーションがとりにくい ②文化や慣習の違い
- ③雇用時等における在留資格申請・更新手続きが煩雑
- ④外国人材を紹介・仲介してくれる機関が限られている
- ⑤外国人材を雇用する職域を拡大したいが、該当する在留資格がない
- ⑥雇用時等における在留資格申請・更新手続きの代行費（行政書士等への委託等）が高い
- ⑦離転職に抵抗がなく、雇用しても直ぐに辞めてしまう
- ⑧労務上のトラブルが発生した際、相談できる機関や専門家が限られている、または知らない
- ⑨賃金・労働条件・人事管理（キャリアプラン等）の設定が日本人と異なる
- ⑩永住許可がなかなか下りず、雇用している外国人材の活動が制限される
- ⑪その他 ⑫無回答