



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

人手不足問題への対応、どうしますか？

◆人材不足を実感している企業が9割

企業の「人手不足」の問題については、しばしば新聞やテレビでも報道される場所ですが、自社の状況はいかがでしょうか？

エン・ジャパン株式会社が実施した2019年の「人材不足の状況」についてのアンケート調査（762社から回答）によると、「人材が不足している部門がある」と回答した企業が9割という結果だったそうです。これは、2016年の調査に比べ、5ポイント上昇した数字となっており、3年前よりも人材不足感が増していることが伺えます。

◆人手不足への対応策は？

では、人手不足を実感している会社では、どのような対策を講じているのでしょうか。

同調査では、人材不足の状況への対応策についても聞いており、86%が「新規人材の採用（欠員の補充）」と答えています。次いで「既存の業務を効率化する（ICT化、標準化等）（35%）、既存社員の教育、能力向上（30%）、社員のモチベーション向上のため、処遇見直し（18%）と続いています。

調査結果でも、「新規人材の採用」を解決策として挙げた会社が多かったようですが、最近では、「高齢者雇用」「外国人雇用」「仕事を離れてからブランクのある女性の雇用」など、これまで採用市場に多くなかった人材の積極採用に目を向ける企業も増えているようです。

◆「新規人材の採用」以外の解決策も

また、今後避けられないであろう人口減少、労働力人口減少の流れの中では、「今いる人材が離職しないこと」「業務の効率化」は、どうしても検討しなければならないテーマとなっています。

社員の納得感を増すために処遇制度を見直したり、職場環境を改善するため社内コミュニケーションを活性化させたりするなど、すでに人材確保のための積極的な取り組みを始めている企業も少なくありません。

◆人材確保のために今から対策を

人手不足の問題は、今後企業ごとに工夫を凝らして解決していかなければならないテーマとなっています。人材獲得競争の波に乗り遅れないように、今から検討していく必要があるでしょう。

人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識～経団連調査

◆調査の概要

日本経済団体連合会（経団連）は、会員企業および東京経営者協会の主要会員企業の労務担当役員等を対象に、春季労使交渉・協議や人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識・意見などを調査しています。今回は2018年の調査結果のうち、注目すべき結果を取り上げてまとめます。

◆賃金関係

月例賃金について、労働組合等の要求とは関係なく、自社の施策として実施を決定した内容として、「定期昇給の実施、賃金体系の維持」(64.9%)と「初任給の引上げ」(46.5%)が目立ちます。また、賞与・一時金においても、前年度より増額した企業は54.6%あり、前年度の水準を維持した企業も32.0%と、増額・維持する企業が約87%にのぼっています。

◆労働生産性と人材育成の取組み

新たなビジネスやイノベーションの創出に向けた具体的な取組みとして、現在注力しているものに、「挑戦する社内風土醸成」(54.5%)、「組織や業務体制の見直し」(47.8%)、「中途採用など外部人材の積極的な採用と活躍推進」(42.4%)、「社員の知識・スキル向上のための教育・研修」(40.5%)があげられています。そして今後（5年程度）注力したい項目としては、「成長分野・重点分野への戦略的な人事異動」(47.4%)が最も多い結果になりました。

◆高齢社員の活躍推進

高齢社員を雇用する目的として最も多かったのが、「知識や経験等を活かした専門能力の発揮」(45.4%)で、「労働力・人材の確保」(28.9%)、「後進の指導・育成、技術・技能の伝承」(23.4%)と続きます。高齢社員のモチベーション維持・向上のために既に実施している施策としては、「人事評価制度」(56.4%)と「勤務時間・日数などの柔軟な勤務制度」(55.5%)が最も多く、検討している施策としては、「基本給水準の引上げ」(39.4%)と「定年年齢の引上げ」(37.4%)が上位を占めています。

◆副業・兼業の取扱い

副業・兼業の実態として、「現在認めている」企業が21.9%あるのに対し、「認めていない」企業は78.1%と圧倒的に多い結果となっています。後者のうち、今後も認めるつもりはない企業は43.5%にのぼります。副業・兼業を認めている理由として、「社員のモチベーション向上」(37.7%)、「自社では提供できない仕事経験による能力向上やアイデアの創出」(34.9%)があげられています。一方で、認めていない理由としては、「社員の総労働時間が把握できない」(64.6%)、「社員の健康確保が図れない」(54.5%)、「疲労の蓄積によって社員の業務効率が低下する」(44.9%)が多くあげられています。

マネージメントと「文書」の大切さ

◆マネージメント力が問われる傾向

厚生労働省は、平成31年度からの新事業として、企業のマネージメント力を支える人材育成強化プロジェクト事業（仮称）を行うとしています。

具体的には、マネージメント力向上のためのモデルカリキュラムの開発を進め、企業の教育訓練の実施を総合的に支援するセミナー等を行うということです。昨今、セクハラ、パワハラ、情報セキュリティなどに端を発する不祥事が顕在化しており、労働・職場環境の悪化や、生産活動の停止等により、企業の生産性に悪影響を与える場合も生じている現状を踏まえて実施するものです。

◆文書の重要性

マネージメント力向上は、国としても取り組む企業の課題となっていますが、日頃の労務管理方法としては、やはり文書でのやりとりが重要でしょう。

テクノロジーが発達したとはいえ、人間同士の問題に対しては目に見える文書とともに注意・指導等を行うのが、一番「響く」と思われますし、文書を残しておけば、万が一裁判になった場合などにも会社側の主張を立証する証拠ともなります。

◆状況に合わせた見直しが必要

懲戒処分を通知する文書でも、けん責、減給、懲戒処分通知書、諭旨退職、管理不行届きだった管理者への処分など、それぞれ内容も書きぶりも違ってきます。

また、最近の裁判では、例えば問題社員の行動に対して注意・指導書を発しているだけではダメで、面談等による実際的な指導も必要と判断されるようになってきているようです(問題社員と接するのは嫌だという担当者の心情も理解できますが)。さらに、SNSの使用等に関する注意・警告のための文書など、新しい文書も必要となってきていますので、自社の文書や労務管理の実態が、世の中の状況に対応しているか見直してみる必要があるかもしれません。

◆わかりやすい文書を書くには

また、日常業務に使う文書（年末調整用の書類提出のお願いなど）も、わかりやすさを意識することで、従業員の会社・管理部門に対する印象は随分と変わってきます。役所や国が出した情報の丸写しは、間違いがないかもしれませんが、従業員が理解しにくいようでは、結局きちんと読まれずに、ミスや手戻りにつながってしまいます。伝わる文章を書くコツは、「小学生にもわかるように」書くことだそうです。意識して変えてみるとマネージメントの改善にもつながるでしょう。

不正統計調査対応のスケジュールが明らかに

◆現在受給中の人には3月から追加給付

不正統計問題で厚生労働省は2月4日、追加給付に向けた工程表を明らかにしました。

それによると、雇用、労災、船員の各保険で現在給付を受けている人は3月から、過去の受給者は6月から、順次追加給付を受けることとなっています。

◆追加給付を受けるための手続方法は？

現在受給中の人には手続不要ですが、過去の受給者には厚生労働省から通知が届きます。

しかしながら、現住所や氏名の変更を把握していない人には通知が届かないおそれがあり、延べ約2,000万人の対象者のうち1,000万人以上の対象者の住所が不明との報道もあるため、厚生労働省が来月開設する予定のホームページで対象かどうかを確認する人は、相当数に上りそうです。

会社にも、退職者から問合せ等が寄せられるかもしれません。

◆雇用調整助成金の過少給付問題はどうか？

この問題では、被保険者への給付だけでなく、雇用調整助成金の過少支給も30万件、約30億円あることがわかっています。

2004年8月から2011年7月の間、または2014年8月以降に休業等して本助成金を受けた企業が追加給付の対象となりますが、被保険者への追加給付の支払いよりも後になるため、まだ手続方法や支払開始時期は明らかにされていません。

ただし、申請書類等が処分済みだったり廃業済みだったりして対象企業が把握できず、正しく通知が届かないおそれのあることが明らかになっていますので、注意が必要です。

◆覚えのある会社は書類を探してみましょう

追加給付は、既に廃業した企業も対象となります。手続のための書類には、支給申請書類一式、支給決定通知書が今後役立つ可能性があるとされているものの、限定されていないので、当時のことがわかる書類を探してみるとよいでしょう。

自社に残っていない場合でも、手続を代行した社会保険労務士が控えを保存している可能性がありますので、助成金を受給した覚えのある会社は確認してみましょう。

Monthlyルーチェ 編集後記

■平成31.3月分から協会けんぽの保険料率が改定されます！

毎年3月といえば健康保険料の改定されるタイミングなのですが、「引上げ（値上げ）」になるか、「引下げ（値下げ）」になるかは都道府県ごとに違うことをご存知でしょうか？

その地域で使われる医療費が多いと値上げ、少ないと値下げとして反映される仕組みになっており、H31年の改定では最も高い「北海道」と「香川県」で10.31%、最も低い「新潟県」で9.63%でした。**（詳細はこちら→）** <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/home/g3/cat330/sb3130/h31/310213>

なお、介護保険料も全国一律1.73%（値上げ）で改定されますので、ご注意ください！（石野記）