

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・佐藤・渡邊

税理士・青木 信三

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

☞ 人材不足の現状と各種対策について

◇人材不足の現状

8月12日、厚生労働省所管の公益財団法人介護労働安定センターは、「平成25年度の介護労働実態調査によると、介護職員の離職率が2年ぶりに改善した」と発表しました。前年度比で0.4ポイント減の16.6%と、上げ幅は小さいものに見受けられますが、業界全体としての努力の表れと捉えることができます。

介護の仕事は大変厳しいもので、今でもやはり長続きしない敬遠されがちな職業だと言えますが、労働時間に希望を反映させたり、成長を実感できる教育制度を導入したり、あるいは、悩みや不安を相談できる窓口を設けるなどの離職防止策を講じる事業者が増えてきたことによるのではないかと推察されます。

一方、意識調査では、「人手が足りない」（45.0%）との回答が多かったようです。

人手不足については、他の業界でも課題となっており、建設業や運輸業、さらには飲食業等において特に深刻化しています。「少子高齢化に伴う実質的な生産年齢人口の減少」が人材不足の一因ではありますが、これまで以上に「若者の業界離れ」が進んでいることが、もう一つの要因だと考えられます。

◇人材不足対策の動向

上記の業界においては、今後しばらくは国内の人材不足が続くとされていますが、それを見越して大手企業を中心に、人材の抱え込みが始まっています。「パート・アルバイトの正社員化」や、「地域限定正社員制度の創設」などが雇用対策として推し進められており、労働者のニーズに合わせた雇用形態を設けることにより若い人材を確保しようとする動きが出てきています。

◇国の対策について

そのような中、厚生労働省では、人材不足が顕在化している職種の中でも、特に政策的理由から喫緊の対応が求められる『介護、保育、看護、建設』を『重点4分野』と位置づけて、連絡調整会議において対策を検討しています。

そこで、人材不足対策には、職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（潜在有資格者対策・マッチング強化）とともに、個々の能力を高めて（能力開発）、更なるキャリアアップに結びつけていくこと（好循環の実現）が重要であり、次ページに挙げられるような対策を総合的に打ち出していく方針となっています。

・雇用管理改善施策

人材不足の解消のためには分野ごとの業としての魅力を高め、それを普及していくことが重要。

このため、

1. 業としての雇用管理改善に向けた主体的取組を促進するとともに、
2. 若者や潜在有資格者に対し、これらの職種の魅力を訴えていく。

・潜在有資格者対策

重点4分野では、特に『有資格者確保』が重要であり、課題となっている。

このため、

1. 潜在有資格者の掘り起こし対策とともに、
2. 関係機関のマッチング強化が不可欠。

・能力開発

再就職やキャリアアップのためには、能力開発が重要。

このため、

1. 個人の自発的な教育訓練への支援とともに
2. 国や事業主等による能力開発の推進を図る。

その他にも、外国人雇用や高齢者活用が対策として考えられており、特に外国人雇用については、インドネシアやフィリピンとの経済連携協定（EPA）に基づいて看護師や介護福祉士を受け入れている医療業界や介護業界、東京オリンピックや震災復興により人手不足が深刻な建設業界など各方面で対策が進められています。しかし、その一方で、言葉の壁や、受け入れ側の外国人排他感情など解決すべき課題が多いのも事実です。

◇自社内で出来ること

ここまで、企業動向や国の施策について触れてきましたが、現在働いている人材を保全することも、重大な人材戦略となってきます。以下に、社員の定着率を上げ、新たな人材を確保しやすい体制をつくるための取り組み例を挙げますので、参考になさってください。

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| ① 経営理念・経営ビジョンの共有 | ②不透明な労働環境の改善 |
| ③ 労働者が働きやすい職場づくり | ④キャリアパスを描きやすい仕組みづくり |
| ⑤ 処遇の改善 | ⑥多様な働き方への対応 |
| ⑦ 公正な評価・承認がなされる制度づくり | ⑧マネージャークラスの部下指導力の向上 |
| ⑨ 上司や先輩社員などによるメンタルケア | ⑩育児休暇・介護休暇を取りやすい環境づくり |
| ⑪ 社員間のコミュニケーションを円滑にする取り組み | |
| ⑫ 離職する社員の離職事由の調査・分析 | など |

👉 今さら聞けない！？「ねんきん定期便」とは？

◇「ねんきん定期便」とは

年金加入記録の確認と、年金制度に対する理解を深めてもらうことを目的として、日本年金機構が定期的に発行するものです。ねんきん定期便には、年金加入期間や年金額などの年金に関する情報が記載されています。送付対象は、国民年金および厚生年金保険の加入者（被保険者）で、毎年1回、誕生月に送られてきます。50歳未満の方はこれまでの加入実績に応じた年金額が、50歳以上の方は老齢年金の見込額（現在加入している年金制度に、60歳まで同じ条件で加入し続けたものと仮定して計算した老齢年金の見込額）が、それぞれ確認できるようになっています。なお、届出住所が現住所と異なっていると、ねんきん定期便を受け取ることができませんので、住所が変わった場合には、勤務先等で住所変更の届け出をする必要があります。

◇「ねんきん定期便」が届いたら・・・

①節目の年齢の方（35・45・59歳）

ねんきん定期便が届いたら、まず「年金加入期間」を確認します。あわせて、「これまでの年金加入履歴」「これまでの国民年金保険料の納付状況」「これまでの厚生年金保険の標準報酬月額などの月別状況」も確認します。万が一、漏れや誤りがある場合には、同封されている「年金加入記録回答票」の提出等で訂正を申し出る必要があります。

②節目年齢以外の方

年金の加入記録は、おおむね直近1年間の記録で、その間の納付記録に間違いがないか確認することになります。なお、送付された期間以外の加入履歴等に疑問がある場合は、年金事務所等に問い合わせる必要がありますが、「ねんきんネット」により、すべての加入期間の年金記録が確認できます。



事務所のベランダに植えた朝顔も青々と葉を茂らせ緑のカーテンに成長しました。けれど中々花が咲かなくてヤキモキしておりましたが、8月後半になってやっと咲き出しました。今は毎朝、紫、赤紫、青、白の花を咲かせ楽しませてくれるようになりました。朝顔の花が終わるともう秋、なんと月日が経つのが早いことでしょう。歳をとると若いころの5倍も10倍も時間が早く過ぎていきます。

「いのちとは、自分が使える時間のことです」自分に与えられ、自分が使うことができる時間がいのちです。そして、その時間を、自分のためだけでなく、できれば人のためにも使ってほしいと思います。という日野原重明先生の言葉の意味をかみしめながら、一日一日、時間を大切にしていかなければいけないとつくづく思います。私たちの仕事は社会に貢献する仕事です、誇りを持って生涯現役を目指したいものです。