



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F  
TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F  
TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)  
発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

### <代表 庄司 茂 より一言>



人口減少、労働力不足の一助として、外国人材の活用が進んでいます。総合人材サービスの(株)パーソル総合研究所が実施した、「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」結果において、いくつかのことが明らかになりました。外国人材の職種としては、「専門的・技術的職業」が43.2%と、「販売」(9.8%)や「管理的職種」(9.4%)と比較すると圧倒的に多いことがわかります。日本人との賃金格差については、外国人正社員の給与(月収)について、平均36.6万円に対し、日本人は41.2万円と4.6万円の差があることがわかりました。外国人の離職率については、外国人と日本人の賃金格差が小さいほど離職率も低く、格差が大きいほど離職率が高いこともわかりました。既に外国人雇用をしている企業では、外国人の雇用を拡大する意向が約7割あり、正社員雇用している企業で73.7%、パート・アルバイト雇用している企業で67.4%、技能実習生を雇用している企業で71.9%が拡大する意向を示しています。本年4月施行の改正入管法で新しく始まった在留資格「特定技能」について、対象となる14業種では、「検討していない」45.2%、「よく知らない」18.4%と、6割超の企業が消極的で、「検討している」は34%、「既に雇用している」は2.4%にとどまりました。外国人雇用をめぐるっては、送り出し機関等の不正や外国人労働者の自殺・失踪等、問題は根深くあります。企業が適切な雇用対応をし、外国人従業員も安心・安全に働ける環境作りをしていきましょう。

## 来年1月からハローワーク求人票が変わります

### ◆ハローワークで求人する企業が再び増えている

ハローワークに登録した求人情報は、5年前から職業紹介事業を行う地方自治体や民間事業者に、**オンラインで提供されています。**

近年では、求職者が求人情報専門の検索サイトIndeed等を利用して、多くの情報の中からより求める条件に合致する企業を選んで応募するようになってきました。

**ハローワークがオンライン提供する求人情報は、こうしたサイトでもヒットする可能性があることから、ハローワークを通じた求人が見直されつつあります。**

### ◆「人材確保対策コーナー」での求人相談も人気

厚生労働省では、平成30年4月より全国84のハローワークに「人材確保対策コーナー」を設置し、介護・医療・保育の福祉人材分野と警備業、運輸業、建設業などの業種のマッチング支援を強化するため、専門相談員を配置しています。

**求職者にも担当者がついて企業見学会や就職面接会などを実施しているため、求職者と密に接点を持つことができ、利用が増えているようです。**

### ◆新しい求人票ではより多くの情報を掲載できるように

そうしたなか、ハローワークのシステムと求人票の様式が新しくなります。

A4判片面から両面となり、固定残業代制度、職務給制度や復職制度の有無のほか、残業・休日労働に関する

労使協定(36協定)で、繁忙期等により長い労働時間を設定する特別条項を定めているかなど、登録する項目が追加されます。

また、**会社や職場の写真、面接会場の地図や取扱商品の写真など、画像情報も登録できるようになるため、より内容を工夫できるようになります。**

### ◆「マイページ」で求職者とも直接やり取りできるようになる

新しいハローワークインターネットサービスでは、会社が「マイページ」を設けて、担当者が会社のパソコンで、求人内容を変更したり募集停止をしたりすることができるようになります。

また、求職者もマイページに登録している場合には、**メッセージ機能を使って直接やり取り**ができるようになるため、求職者からの質問等によりきめ細かな対応ができ、安心感を持ってもらえるようになります。

新サービスの運用は令和2年1月6日からで、既に求人票を登録済みの会社も、情報を追加登録することができますので、なかなか応募が来ないと悩んでいる場合には、追加登録を検討してみてもはいかがでしょうか。

## 労働者不足への対処法

### ◆約7割の企業が対策を講じている

厚生労働省から、「労働経済動向調査(令和元年8月)」の結果が公表されました。同調査は、景気の変動が雇用などに及ぼしている影響や今後の見通しについて調査し、労働経済の変化や問題点を把握することを目的に、



四半期ごとに実施しているものです。

今回は、特別調査項目として挙げた「**労働者不足の対処方法**」について取り上げ、**労働者が不足していると回答した企業が、人手不足対策として、どのような取り組みを行っているのか**、みていきます。

#### ◆トップは『**正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加**』

現在、労働者が不足していて、かつ、過去1年間に何らかの「対処をした」事業所の割合は70%、今後1年間に「対処をする予定」の事業所の割合は66%でした。対処策としては、過去1年間・今後1年間とも『**正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加**』の割合が**最も多く**挙がりました（過去1年間：63%、今後1年間：61%）。

ほかには、「臨時、パートタイムの増加」（過去1年間：44%、今後1年間：44%）、『派遣労働者の活用』（過去1年間：40%、今後1年間：36%）、『配置転換・出向者の受入れ』（過去1年間：24%、今後1年間：23%）が続いています。

#### ◆賃金アップよりも社員の働きやすさを重視？

賃金以外の**在職者の労働条件の改善**として、**休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援の制度の充実**などに取り組む会社が見られます（過去1年間：63%、今後1年間：34%）。これら労働条件の改善は、前回調査（平成30年8月）と比べると上昇幅が最も大きく（前回：24%、今回：34%）、企業は、**社員が働きやすい環境の整備に力を入れている**ようです。

上昇幅では上記賃金以外の在職者の労働条件の改善がトップでしたが、次いで『**在職者の労働条件の改善（賃金）**』（前回：29%、今回：33%）が、ほかに『**離転職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用**』（前回：34%、今回：38%）なども上昇しています。

#### ◆その他の対策は？

『求人条件（賃金、労働時間・休暇、学歴、必要資格・経験等）の緩和』（過去1年間：63%、今後1年間：31%）、『**省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等**』（過去1年間：63%、今後1年間：31%）も対策として挙げられています。

### 令和元年版 労働経済白書の要旨

#### ◆ポイントは「働きやすさ」と「働きがい」

厚生労働省は、「令和元年版労働経済の分析」（以下、労働経済白書）を公表しました。今回の労働経済白書では、人手不足下での「働き方」について、「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われています。

平成30年度の**現金給与総額（月額）は、5年連続の増加**となり、一般労働者の名目賃金およびパートタイム労働者の時給も増加しています。白書によると、**人材確保のために7割近くの企業がこのような「求人募集時の賃上げ」や「中途採用の強化」等の対策を行っている**一方で、「**働きやすさ**」や「**働きがい**」を高めるような**雇用管理の改善**については、**さらに取り組んでいく必要がある**としています。

#### ◆「働きがい」をもって働くために

男女、年齢を問わず、働きやすさの向上には「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」が必要であると考えている労働者の割合が最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」、「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」が多くなっています。15～44歳の女性にとっては「仕事と育児との両立支援」も働きやすさに関する重要な要素です。**有給休暇の取得促進や労働時間の短縮、働き方の柔軟化などの雇用管理が、従業員の働きやすさの向上、離職率の低下、新入社員の定着率の上昇につながると**考えられ、企業に対応が求められるところでしょう。

「働きがい」を高めるには、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、**上司からの適切なフィードバック**やロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、**将来のキャリア展望を明確化することが**重要です。また、質の高い「休み方」（リカバリー経験）が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があることにも注目です。「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上は、定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまな面の好影響につながると考えられます。

#### <事務所からのご案内>

10月に開催の「働き方改革ミニセミナー」（同一労働同一賃金）は、ご好評をいただきありがとうございました。

#### ■11月のミニセミナーのお知らせ

##### 「働き方改革」ミニセミナー（時間外労働削減）

11月26日に行います「長時間労働対策ミニセミナー」では、働き方改革のテーマの中でも大きな注目を集める長時間労働について、残業時間削減のためにできる具体的なポイントをお伝えします。

ぜひご参加ください。