

## 「人手不足の克服にむけて～人を大事にする組織・職場づくりとは」 ＜討論概要＞

中央討論集会は、結論や解決策を導き出すものではなく現状・課題や取組み策などの共有を目的としています。本まとめは発言をもとに作成しています

- 参加した産別全てにおいて人材不足の状況にある
- 特に、各産業に共通する問題として、交替制勤務や宿日直勤務、配送業務などに就く人材の確保・定着の難しさが指摘された
- 人材の確保・定着にむけては、持続的な賃上げはもちろん、労働条件や労働環境の改善、働きがいの向上やキャリア形成支援等に取組む必要性が論じられた
- また、多様な人材の活躍推進やテクノロジーの積極的活用が必要
- 人口減少が進むなか、人材の確保にむけて各産業・企業では様々な取組みが行われているが、「働きがいを高めるためにはどうするか」「働きたいと思われるための条件は何か」といった観点から総合的に検討を図り、「魅力ある産業・企業づくり」に資する取組みが、今後益々重要となる

具体的な事例として、

- ①賃金
- ②労働条件
- ③労働環境
- ④多様性
- ⑤やりがい・魅力向上
- ⑥テクノロジー
- ⑦技能伝承・教育
- ⑧その他

に大別される（次ページ以降記載）

## 「人手不足の克服にむけて～人を大事にする組織・職場づくりとは」 ＜討論概要＞

### 【①賃金】

◎現状・問題意識等

- ◎若手の賃金を引き上げる傾向はある一方で、入社5年目以降や中堅以上の世代の賃上げ幅が小さく離職につながっている
- ◎年功賃金への若者の不満がある
- ◎都心部と比べると賃金が低いから若者が地方から離れていくってしまう地域では有名な会社でないと厳しい現状（賃金格差＆地域間格差）
- ◎年収の壁を気にして労働を制限する短時間勤務者の存在もある
- ◎製造業全体的に、産業内の大手は賃上げ徐々に進んでいる。中小は賃上げできず、大手に比べ見劣りしてしまい、人が集まらない
- ◎賃上げする企業が多い傾向のため、賃上げできない企業は生き残れない

## 「人手不足の克服にむけて～人を大事にする組織・職場づくりとは」 ＜討論概要＞

### 【②労働条件(労働時間、休日、交代勤務、転勤等)】

◎現状・問題意識等 ◆取組み・実例等

- ◎休日が少ないゆえに、離職者が増え、募集しても選ばれない  
有休休暇が取りやすい環境整備が必要
- ◎土日祝日に休みたいという声が多い
- ◎土日祝日、長時間営業の業界ではパートタイマーで働く方が多い  
選ばれにくい働き方をしている業種のため、労働条件の改善は  
必須となる
- ◆交代制勤務(夜勤)が敬遠されているので、取り組みの一つとして一勤務を  
12時間とし3交代制から2交代制にして、休日を増やしている企業もある
- ◆全国転勤への嫌悪感があり、地域採用、勤務地への希望を考慮している  
(自分の希望どおりの場所で働けないとやめてしまう)

# 「人手不足の克服にむけて～人を大事にする組織・職場づくりとは」

## ＜討論概要＞

### 【③労働環境】

◎現状・問題意識等 ◆取組み・実例等

- ◎3K（きつい、汚い、危険）といわれる職場環境の改善が必要
- ◎一日中立ち続ける業務への身体的負荷の軽減
- ◎労働災害が起こる仕事に対する安全衛生の取組みが重要
- ◎本社（本部）側に現場の実態を把握してもらうことが大切
- ◆屋外環境での勤務が敬遠されているので、作業場に屋根を設置やファンベスト等、夏場の熱中症対策を推進
- ◆新4K（給料がいい、休暇がとれる、希望が持てる、カッコいい）として取り組む業界もある
- ◆CMを活用することでの企業ブランドのイメージ向上を図る（労働環境の良さのアピール、やりがい・魅力向上にもつながる）

## 「人手不足の克服にむけて～人を大事にする組織・職場づくりとは」 ＜討論概要＞

### 【④多様性(女性・高齢者・外国人・障がい者)】

◎現状・問題意識等 ◆取組み・実例等

- ◎製造業等の現場での女性の活躍が増加
  - ◎製造業や小売業を中心に外国人労働者が増加する一方で、言語、習慣、宗教の壁も高く定着しない側面もある
  - ◎20カ国の人があつまる職場もあり
- ◆待遇変更による高齢者の活躍(現役時の5割給与→8割へ変更)
- ◆外国人労働者の組合組織化できた例もあり

### 【⑤やりがい・魅力向上】

◎現状・問題意識等 ◆取組み・実例等

- ◎経営者との意見交換し、魅力ある産業にしないといけない
  - ◎キャリア成長ができるかどうかという視点
  - ◎選んでもらう会社になるにはどうすればよいか！という考えにシフト
  - ◎高校生向けに職場体験やキッザニアのような職業体験ができると良い
- ◆若者を惹きつける為に(企業・組合)活動をSNSを通じて発信

# 「人手不足の克服にむけて～人を大事にする組織・職場づくりとは」 ＜討論概要＞

## 【⑥テクノロジー】

◎現状・問題意識等 ◆取組み・実例等

- ◎ロボットで自動化できることは進めていくべき。人の手が必要な部分の質を高めて付加価値を向上させていくことが重要
- ◆セルフレジ(セミ・フル)やスマホレジの導入  
一方、レジ近くへの人員配置や窃盗(万引き)が問題化
- ◆配達や設備点検にドローンを導入
- ◆取組みが道半ばながら、在庫管理や発注にAIを活用

## 【⑦技能伝承・教育】

◎現状・問題意識等

- ◎技能者減。熟練技能の継承がされないと、会社の存続にかかる
- ◎技能伝承の意味でも技術者への待遇改善は必要
- ◎高卒の採用の重要性、技能人財が確保できない
- ◎企業と高校の連携強化が必要  
(インターシップ制度の拡充・奨学金の企業負担等)

## 「人手不足の克服にむけて～人を大事にする組織・職場づくりとは」 ＜討論概要＞

### 【⑧その他】

◎現状・問題意識等 ◆取組み・実例等

- ◎産別同士での連携を取って雇用調整等に取り組みたい
- ◎人（限られたパイ）の取り合いの構造になっている
- ◎経験者採用は高額となるケースがあり、すぐに別の会社に移ってしまうこともある。社内でのリスクリソースは重要となる

- ◆多能工化を推進
- ◆会社として属人化の解消にむけた取組みとして、属人化している業務の洗い出し等を実施し、社員がユニバーサルに働ける条件を整備
- ◆離職後もアルムナイネットワークを作り関係性を継続