



《今回のテーマ》は

## 人手不足が進んでいます！

お客様とお会いする時の参考情報としてご利用ください

東京商エリサーチの最近レポートによれば、ワーカーレベルの人手不足による「求人難型」倒産が出始めているとのこと。因みに、2014年1-4月の累計で見ると、「人手不足」関連倒産85件中「代表者の死亡、入院等の後継者難」に起因するものが80件と圧倒的に多いですが、「求人難」によるものも2件発生しています。また、主たる倒産原因が人手不足でないものの中にも、人件費高騰による負担増を要因とするケースが建設業を中心に貨物運送業、サービス業等で8件発生しています。

労働市場関連の統計を見ると、総務省が4月に発表した完全失業率(季節調整済)は3.6%、また、有効求人倍率(同)も1.08と7年9か月ぶりの高水準にあります。日銀総裁も、この完全失業率の水準については、「構造失業率に近づいているか、ほぼ等しい」との見解を示していることから、現状これ以上の失業率低下は不可能に近く、労働市場は略完全雇用状態にあるといっても過言ではないと思われます。

この人手不足への個別企業の対応策は、以下の通りです。

- ①新卒者・若年層の採用、高齢者雇用の促進、家庭内に留まっている女性の雇用及び外国人の雇用等社外から新規に採用する。
- ②現在雇用している社員に対して、実際の仕事を通じて教育・指導していく(OJT)、職場から離れて知識・技術・技能を教育する(Off-JT)ことで、人材不足を補っていく。
- ③社内にあるムダを洗い出し、そのムダを排除して、生産効率を高めることで人材不足を補う。
- ④柔軟な勤務体制、公平な評価・育成制度、福利厚生 の拡充、職場環境の整備等で職場への帰属意識を高め、定着率の向上を図ることで人材流出を避ける。

いずれにしても、これらの方策は社内だけで対応できるものだけでなく、社会制度の後押しがなければできないものもあり、実施には相応の時間を要するものです。

高齢者雇用安定法により、団塊の世代で65歳まで働く人が増加することで、人材不足が顕在化していませんでしたが、同世代が65歳超となること、若年労働力の新規参入減少を考えれば、更なる人手不足が進行していくことが予測されます。従って、事業継続のためには、これへの早急な対応を行う必要があります。

JRS経営情報の中から、次に掲げるコンテンツを参考にしてください。

- |                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| ○中小企業の人材不足解消/人材確保難にどう対処していくか  | (2010-0393) |
| ○中小企業の人材不足解消/計画的な社員教育の実施      | (2010-0394) |
| ○中小企業の人材不足解消/工場改善による生産性向上     | (2010-0395) |
| ○中小小売業に合った人材採用法               | (2010-0622) |
| ○人手不足に対応するための中小小売業の人材確保・定着策   | (2010-0631) |
| ○人手不足に対応するための中小サービス業の人材確保・定着策 | (2010-0638) |

( )内は情報番号です

なお、お客様にコンテンツを提供される場合には、最初のページに「サンプル」と表示してください。また、お探しの情報が不明な場合はご連絡ください (☎0120-89-0240)。