

石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 FAX：03-5460-7421

<https://www.ishiwatasoffice.com/>



人手不足対策に欠かせないデジタルリテラシーの向上

深刻化する人手不足問題に対し、多くの企業が様々な対策を講じています。労働政策研究・研修機構の調査によると、小売・サービス業の約 60%の企業が正社員の人手不足を感じており、その対応に苦慮しています。

◆ICT活用による業務効率化

調査結果によれば、人手不足対策として最も多く実施されているのが「ICTの活用による業務の効率化・自動化」で、約 75%の企業が実施しています。他の業界においても、RPAの導入やAIを活用した業務支援システムの実装が進んでいます。今後は、単純作業や定型業務はAIなどを活用し、人は付加価値の高い業務に集中させることが必要です。

◆人材育成とデジタルリテラシーの向上

人手不足対策の成功には既存社員のスキルアップが不可欠です。業務のデジタル化が進む中、社員のICTリテラシー、さらにはより視野の広い「デジタルリテラシー」の向上は企業の競争力強化に直結します。

デジタルリテラシーとは、デジタル技術全般を理解し、効果的に活用するための幅広いスキルや能力を指し、ICTスキルに加えて、情報の検索や評価、プライバシーやセキュリティの管理に関する知識・スキルなどが含まれます。

会社はまず、デジタルリテラシー向上の目的を明確にし、全従業員と共有することで、社内の意識統一を図る必要があります。その上で、デジタルスキルに関する知識やノウハウを共有する仕組みを整えたり、教育を行うことが必要です。

◆多様な人材が活躍できる環境づくりも

一方で、調査結果からは、求人募集時の賃上げや採用方法の多様化、高齢者・女性・外国人材の積極的な登用も、人手不足対策として重要なポイントであることがわかります。これらに関する制度整備も、企業が勝ち残っていくためには必要な取り組みでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査(事業所調査)―小売・サービス事業所を対象として―】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/248.html>

厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」受賞企業の取組事例

◆キャリア形成・能力開発の重要性

社会情勢・雇用環境が変わるなか、労働者一人ひとりが自身のキャリア形成を自律的に行うことが重要になっています。また、従業員のキャリア形成や能力開発を支援することは、採用強化・定着・離職防止の観点からも、事業主にとっても重要です。

一方で、厚生労働省が昨年6月に公表した「能力開発基本調査」の結果において、「キャリアコンサルティングを行うしくみを、正社員に対して導入している事業所」が 41.6%(前回より 3.6ポイント低下)であったことや、「能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所」は 79.8%と大きな割合を占めたことなどからも、企業が従業員のキャリア形成支援に苦慮している・施策が不十分な現状がうかがえます。

◆厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」とは
厚生労働省は、従業員の自律的なキャリア

形成支援を行っている企業を表彰し、その理念や取組内容などを広く発信することでキャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に、「グッドキャリア企業アワード」を実施しています(平成24年度から27年度までは「キャリア支援企業表彰」として実施。平成28年度に「グッドキャリア企業アワード」に呼称を変更。これまでに103社を表彰。なお、令和2年度以降は隔年で実施)。

今年度は、大賞(厚生労働大臣表彰)5社、インベーション賞(厚生労働省人材開発統括官表彰)10社が選ばれました(昨年11月に発表)。

◆受賞企業の取組事例

同アワードのウェブサイトでは、「受賞企業の“人が育つ仕組み”」として、受賞企業の取組事例を公表しています。例えば以下のような取組について、その内容や理念、実際の効果などがまとめられています。

- ・経営層との議論の場づくり、マネジメント研修の実施
- ・多様な研修受講機会の提供
- ・退職理由の分析と活用
- ・キャリアコンサルタントの活用
- ・1on1面談の実施
- ・能力評価の実施
- ・資格取得支援制度の導入

上記の取組事例では、さまざまな業種・規模の事例が掲載されており、参考になるところもあると思いますので、ご覧になってみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」】

<https://www.mhlw.go.jp/career-award/>

【厚生労働省「令和5年度『能力開発基本調査』の結果を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00159.html

企業に求められるスポットワークの就業整備～連合「スポットワークに関する調査2025」より

空いた時間を利用して、短時間・単発で雇用されて働く「スポットワーク」の就業件数が増えていることを踏まえ、この度、日本労働組合総連合会(連合)は、インターネットリサーチにより、スポットワークで働いているまたは働いたことのある15歳以上を調査し、1,000名の有効サンプルを集計した結果を公表しました。

◆調査結果のポイント

- 1 スポットワークで働こうと思った理由について、1位「生活のための収入確保」、2位「空き時間の有効活用」、3位「すぐに賃金が受け取れる」。また、応募の際、契約形態の確認をしているかという質問では、40%近くが「確認していない」と回答。
- 2 1日で複数のスポットワークを行ったことがある割合は24.8%で、その際の就労時間は平均4.9時間。8時間以上と回答した割合が15.3%あり。
- 3 1か月あたりの収入については、「5万円未満」(22.6%)が最も多く、平均では「2.8万円」。
- 4 就業先から、業務内容や賃金等の労働条件について説明を受けたことがないと回答した割合は24.5%。けがや事故防止については34.4%が受けたことがないと回答。どの就業先でも「労働条件通知書」が交付されたという人は30.9%にとどまる。
- 5 仕事上のトラブルについては46.8%が経験しており、最も多いのが「仕事内容が求人情報と違った」(19.2%)、次いで「業務に関して十分な指示や教育がなかった」(17.7%)。
- 6 スポットワークの就業環境について、必要だと感じることを、「業務内容についての十分な説明」、「就業条件の向上」、「嫌がらせやハラスメントに対する通報窓口の整備や周知」などがあげられた。

情報通信技術により、仕事を探してお金を稼ぐことが簡単に行えるようになりました。その影響

で、働くこと自体に慣れていない 10 代の利用が増えています。雇う側としても、人手不足を解消するためにも上手に活用したいところです。極力トラブルを避けるためにも、企業の説明責任や環境整備が求められます。

【連合「スポットワークに関する調査 2025」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf>

経団連「女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)」に関するアンケート」の調査結果から

経団連が「女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)」に関するアンケート(調査期間 2024年8月7日～9月6日)を公表しました。この調査は、会員企業 1,621 社のうち、回答があった 442 社(回答率 13.9%)から集計したものです。

◆男女間賃金差異の状況

男女間賃金差異の状況(平均)は、「全労働者」が 68.9%、「正規雇用労働者」が 71.8%、「非正規雇用労働者」が 71.0%でした。差異の要因は、「管理職登用における男女割合の違い」(65.8%)が最も多く、次いで「雇用管理区分における男女割合の違い」(40.9%)、「新卒・経験者等の採用における男女割合の違い」(26.7%)が続いています。

◆女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)に関する取組みの状況

男女間賃金差異の解消やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の是正に向けた考え方・施策について、自社の一般事業主行動計画等に「盛り込んでいる」と回答した企業は 62.2%(140 社)、「現在、盛り込むべく検討している」との回答は 16.4%(37 社)でした。約8割の企業が女性活躍推進に積極的に取り組んでいることとなります。

また、女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けて取り組んでいる具体的な施策としては、「全

社的な長時間労働の防止・業務効率化(年休取得促進、ノー残業デーの設定、勤務間インターバル制度の導入・拡充、業務のデジタル化等)」(83.6%)が最も多く、次いで「多様で柔軟な働き方の推進(フレックスタイム制度や裁量労働制、テレワークの導入・拡充等)」(82.2%)や「男性の家事・育児促進(育児休業等の取得推進等)」(80.0%)などが続いています。

これらのほかに、この調査では女性の健康課題(月経随伴症、更年期症状、不妊治療等)、男性の健康課題(更年期症状・不妊治療・風しん対策等)に関する支援策の取組み状況などが公表されています。

自社で対応を検討する際に参考にしてみてはいかかでしょうか。

【一般社団法人日本経済団体連合会「女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)」に関するアンケート調査結果】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2025/004.pdf>

20代・30代のビジネスパーソン 900 人に聞いた「入社後ギャップ」～エン・ジャパン調査より

エン・ジャパン株式会社が、運営する若手ハイキャリア向けスカウト転職『AMBI』上で、39 歳以下のユーザーを対象に「入社後ギャップ」についてアンケートを実施し、929 名から回答を得ました。以下、概要をご紹介します。

◆約9割が「入社後にギャップを感じた経験がある」と回答。良いギャップ・悪いギャップいずれも上位に「職場の雰囲気」と「仕事内容」がランクイン

「入社後にギャップを感じた経験はありますか?」と伺うと、87%が「ある」と回答しました。入社後ギャップを感じたことがある方に、「想定より良かったギャップ」を伺うと、上位は「職場の雰囲気」(40%)、「仕事内容」(31%)。「想定より悪かったギャップ」でも、「仕事内容」(39%)、「職

場の雰囲気」(38%)が上位に並びました。想定よりも悪かったギャップにおいては、男性よりも女性のほうが「仕事量」で 10 ポイント、「勤務時間・休日休暇」で 9 ポイント高い結果となりました。「想定通りだったギャップ」のトップは「勤務地」(37%)でした。

◆半数以上が「事前に防げるギャップではなかった」と回答

入社後ギャップを感じたことがある方に、「入社前の企業調べの段階で、事前に防げたギャップだったと思いますか？」と伺うと、42%が「そう思う」(そう思う: 8%、どちらかと言うとそう思う: 34%)と回答しました。一方、52%が「そう思わない」(そう思わない: 24%、どちらかと言えばそう思わない: 28%)と回答しており、半数以上の方が事前にギャップを防ぐことの難しさを感じているようです。

◆約7割が、入社後ギャップが理由で転職を考えた経験あり。転職を考える原因になったギャップ、トップは「職場の雰囲気」「仕事内容」

入社後ギャップを感じたことがある方に「ギャップが原因で転職したことはありますか？」と伺うと、34%が「転職したことがある」、33%が「転職はしていないが、転職活動をしたことはある」と回答しました。ギャップがきっかけで転職を考えたことがある方に、その原因になった一番のギャップポイントを伺うと、上位は「職場の雰囲気」「仕事内容」(34%)、「給与」(33%)でした。

【エン・ジャパン「20代・30代のビジネスパーソン 900人に聞いた「入社後ギャップ」調査—『AMBI』ユーザーアンケート—】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/38619.html>

当事務所よりひと言

先日参加した北九州マラソンは無事完走しました。目標の 4 時間 30 分以内は達成できませんでしたが前回のレースよりタイムが良くなってい

るのでまずは良しとせねばです。レース翌日の飛行機で九州から帰京してすぐ昔の会社の同僚で柔道整復師の瀬田和巳さんより疲労回復のための施術を受けました。瀬田さんは市民ランナーとして多くのレースに参加されて自身の経験から市民ランナーが良いパフォーマンスを発揮できるサポートをしたいということから柔道整復師を目指したと伺いました。瀬田さんの施術を受けたことでフルマラソン完走直後にも関わらず筋肉痛もほぼおさまり翌日から通常稼働ができました。体もしっかり整ったので次回のフルマラソンこそ 4 時間 30 分以内の完走を目標に頑張っていきたいと思います。

氏名	石渡 和巳	RECORD ネットタイム 4:45:25 平均ペース 6:46/km
Bib.	15440	
種目	マラソン男子50~54歳	
距離	42.195 km	

