

21世紀型企业への転換を図る

労働力の確保が企業盛衰の分岐点！

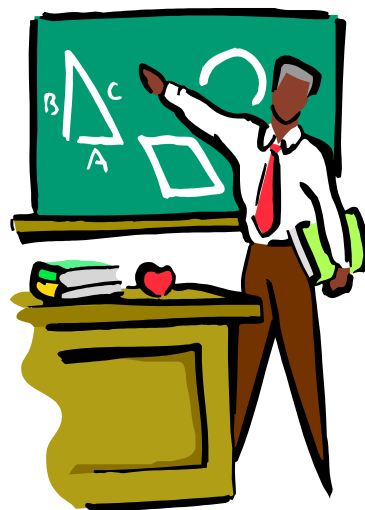
2007年問題への取組み

■ ———— こんな所にも 2007 年問題の影が・・・?! ～ 教育現場にも人材不足の波 ～

全産業の約 22%、製造業では約 31%の企業が、『2007 年問題』について危機感（人材不足やノウハウの喪失など）を感じているとのことは、先月号でご紹介したとおりですが、この『2007 年問題』は、民間企業のみならず、教育界にも大きな影響を及ぼしそうです。

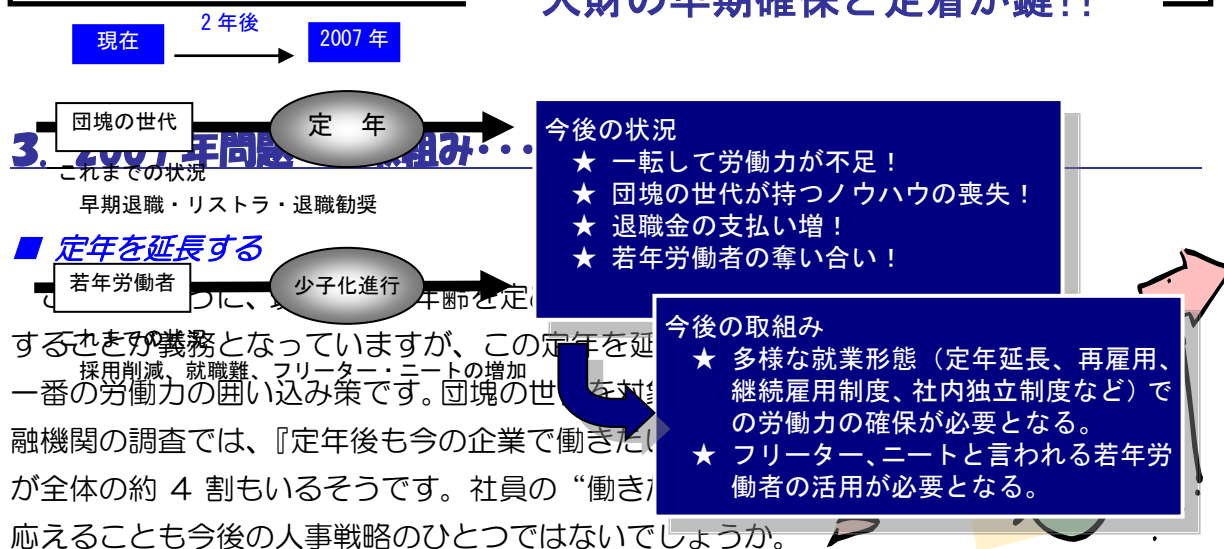
全国の教育委員会で、教員免許を取得した学生の「青田買い」がその一端です。たとえば、横浜市の小学校教員採用試験をみると、平成 16 年度（平成 17 年 4 月採用）は、約 1,700 名が受験し 700 名が合格、倍率は約 2.4 倍でした。これは、平成 12 年度の 5.3 倍に比べると、わずか 4 年のうちに、倍率が半分以上になったことになります。

教育界では、このような採用試験の状態が続くと、【先生にでもなろうか】、【企業に採用されなかったので先生にしかない】（「でもしか先生」と言うそうです）というような先生が教壇に立ちかねないとの懸念をしています。民間企業のように「優秀な人材がいなかったので、今年は予定した人数以下しか採用しませんでした」などということは、子どもの数に応じて教員の数を決める教育現場においては不可能です。教員の不祥事や指導力不足などが新聞紙上で取沙汰されている昨今ですが、2007 年問題は、このようなところにも影を落としてします。



2007 年、労働市場はこう変わる!!

人財の早期確保と定着が鍵!!



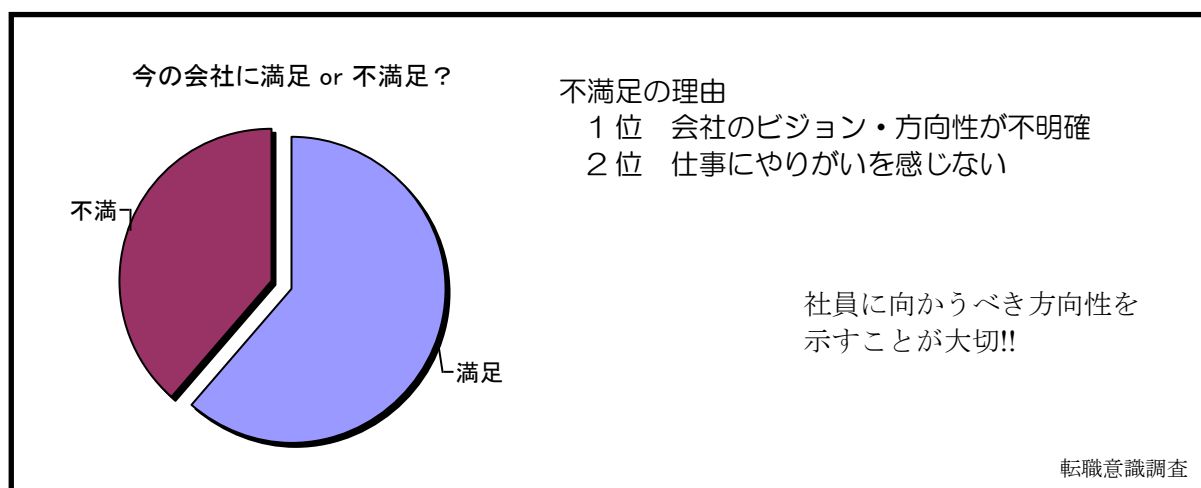
まだまだ現役、60 歳!!



ベテラン社員が、
若い芽を育てる!!

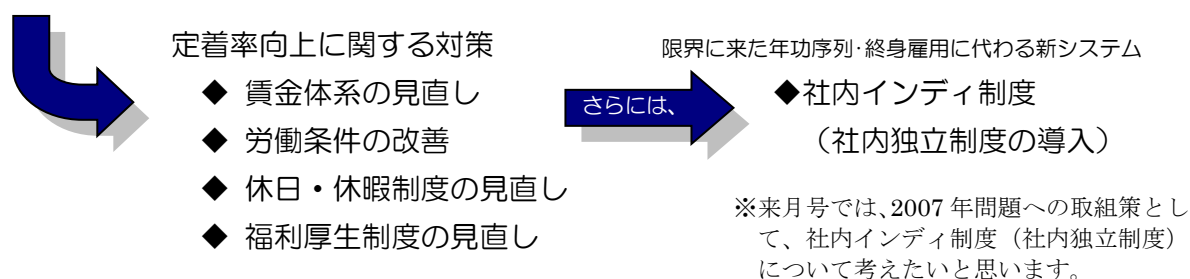
■ 継続雇用制度を導入する

「定年を延長すると、人件費の高騰が…」という経営者の方もおられると思います。その場合には、継続雇用制度を導入するといった方法が考えられます。継続雇用制度とは、定年後、一旦退職し、あらためて雇用契約を結び直す制度です。通常は、賃金を下げての再雇用が一般的です。ただし、賃金に見合った労働時間や業務とするなど、モチベーションを下げない工夫が必要です。



■ 若年社員の定着率を向上させる

新卒・中途採用社員の 3 人に 1 人が 3 年以内に退職してしまうと言われています。上のグラフはある転職支援サイトが行った調査に基づくデータですが、実に 4 割の社員が、今の会社に不満があるということは大きな問題であると思います。物質的な豊かさを追求する必要がない現在の若者の間では『働く意義』が希薄化しているのでしょうか。それとも、心理的な側面が満たされておらず、会社に属していても将来の夢や目標を見つけれないのでしょうか。いずれにしても、これまで以上に“仕事に対するやる気”を若年労働者に持たせ、定着率の向上を図ることが重要となりそうです。



4. 労務コストの剰余金 88 兆円!? ～ 労働経済白書から ～

厚生労働省は、2005 年版「労働経済白書」のなかで、2007 年以降に「団塊の世代」が定年を迎えると、企業の労務コストから剰余が出て、その額は 10 年間で累計 88 兆円にもおよぶとの試算を公表しました。

白書では、2007 年問題への不安を指摘する一方で、前向きな見通しについても示しています。これまで社員の高齢化に伴って、人件費を中心とした多くの労務コストを必要としてきたが、団塊の世代が引退することにより、労務コストが軽減し、その結果 88 兆円もの剰余金が出るということです。