

新型コロナウイルスの「5類」移行に伴い、社会・経済が正常化に向け本格的に動き出す一方、企業の人手不足は深刻化しつつある。県内では、人手確保競争が激化する中でも選ばれ続ける魅力ある企業づくりに向け、従業員の待遇改善に取り組む動きが広がっている。

マスク着用の任意化や水際対策の終了など、各種制限が大幅に緩和された今年のGWは、平時に近い賑わいが各地に戻った。5月8日からは新型コロナウイルスの感染症法上の分類が「5類」に引き下げられており、社会・経済は正常化に向け本格的に動き出している。

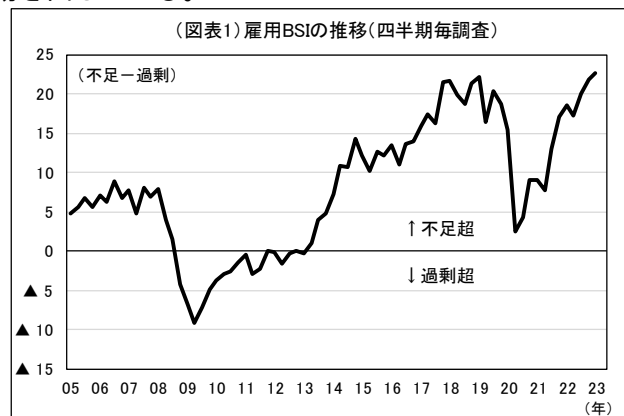
一方、企業では、急速な需要回復を受け、人手不足が深刻化しつつある。千葉経済センターが実施したアンケート調査*によると、23年1～3月期の雇用BSI(値が大きいほど人手不足であることを示す)は22.7と、コロナ前を上回る高水準となった(図表1)。宿泊施設や飲食店などでは従業員の確保が追い付かず、客席を間引いてあえて稼働を抑えるなど、「嬉しい悲鳴」では片付けきれない状況に陥っている先もある。

県内企業では、新たな人手の確保や既存従業員の離職防止などを目的に、従業員の待遇改善に取り組む動きが広がっている。今後、人手確保競争は一層激化していくことが予想され、その中でも選ばれ続ける魅力ある企業づくりの手段の一つとして、ぜひ参考にしたい。

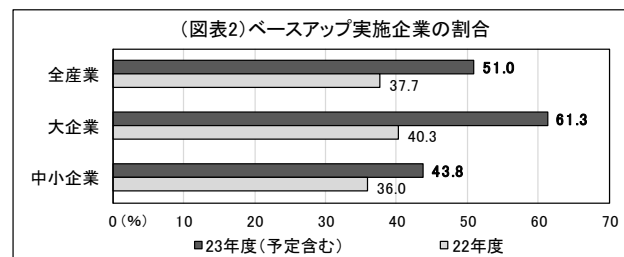
たとえば賃金では、先述したアンケート調査において、23年度にベースアップを実施する予定だと回答した企業の割合は51.0%と、前年度に比べ10ポイント以上増加した(図表2)。イオン(千葉市)が3月よりパート従業員の時給を平均7%引き上げることを公表するなど、非正規雇用者の賃上げにも積極的な企業もみられる。

賃金以外の面でも、従業員の待遇見直しは進められている(図表3)。ZOZO(同)は、4月に人事制度や手当などをアップデートした「ZOZO WORKSTYLE」を始動させ、フルフレックスタイム制度や自学手当支給などの対象を全社員へ拡大。銚子丸(同)は、店舗従業員の生活時間確保などを目的に、終業から始業までに一定の休息を設ける「勤務間インターバル制度」を昨年より導入している。

こうした取り組みを進めるにあたって、賃上げや非正規雇用者のキャリアアップ支援、仕事と介護・育児の両立支援などについては、厚生労働省が展開する助成金制度を利用できる場合もある(図表4)。申請条件などの詳細は同省ホームページにて確認のうえ、自社に合った仕組みを上手に活用してほしい。(横倉)



(出所)千葉経済センター



(出所)千葉経済センター

(図表3)千葉県内企業における従業員の待遇改善に向けた取り組み

企業名	取り組み内容
ZOZO (千葉市)	4月より、新たな「ZOZO WORKSTYLE」を始動。自学手当や住宅リモート手当の支給、フルフレックスタイム制度などの対象者を全社員に拡大したほか、交通費の上限引き上げに伴い新幹線や飛行機などでも通勤可能に。
イオンリテール (千葉市)	3月より、売り場責任者などを務めるパート従業員の待遇(賞与、退職金、子育て支援金の支給など)を、正社員と同等に引き上げる制度を導入。
KUURAKU GROUP (船橋市)	勤務日以外でも店舗に行けばまかないが食べられる制度を開始。従業員向けの英会話講座やマネー講座も展開。
銚子丸 (千葉市)	昨年より、終業から始業までに一定の休息時間を設ける「勤務間インターバル制度」を導入したほか、双方向性動画型研修システムを活用し教育ツールも充実化。

(出所)各種資料をもとに株式会社ちばぎん総合研究所が作成

(図表4)厚生労働省が展開する助成金制度の例

名称	概要
キャリアアップ助成金	非正規雇用者の正社員化や処遇改善などを実施した事業主に対し、助成金を支給。
業務改善助成金	事業場内最低賃金の引き上げ(一定額以上)と、生産性向上に資する設備投資の双方に取り組む場合、設備投資費用などの一部を助成。
両立支援等助成金	仕事と介護・育児の両立や、男性の育児休暇取得などを支援する事業者に対し、助成金を支給。

(出所)厚生労働省ホームページ

* 調査対象：千葉県内企業 554 社 (うち有効回答数 182 社)、調査時期：23 年 3 ～ 4 月。