

望月社会保険労務士事務所  
代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail [info@mo-mochizuki.com](mailto:info@mo-mochizuki.com)  
tel 029-875-4326 fax 029-875-4371  
URL <https://www.mo-mochizuki.com>

今年は、メジャーリーグ（大谷選手）の話題に夢中で、まともに試合を観戦したことが無い日本のプロ野球ですが、気付いてみれば巨人が4年ぶりにリーグ優勝していてびっくりです。阿部監督が就任1年目ということもあり、今年は優勝は無理だろうと思って気にしない様にしていましたが、菅野投手が完全復活したこともあり、守りの野球で優勝とのこと。去年までは攻撃力重視のチームでしたので、やはり監督が何処のポジション出身かというのはチームの色に大きな影響があるのだと改めて感じた次第です。

## 労働者不足の対処方法～厚生労働省の調査より

厚生労働省の「労働経済動向調査（令和6年8月）の概況」（※）が公表されていますが、調査項目の中に「労働者不足の対処方法に関する事項」とい質問が盛り込まれていますので、人手不足に悩む事業者（同調査では労働者が不足している事業所の割合は80%に上る）にとっても参考になるものと思う、今回ご紹介します。

（※）令和6年8月1日現在の状況について、令和6年8月1日～8月7日に調査。

### 1. 労働者不足の対処方法

過去1年間（令和5年8月～令和6年7月）に行った労働者不足への対処方法について、割合の大きかったものから順から見てみます。また、今後1年間（令和6年8月～令和7年7月）についての結果も見てみましょう。

（いずれも複数回答）

- 1位：「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」（過去1年間59%、今後1年間60%）。
- 2位：「在職者の労働条件の改善（賃金）」（過去1年間55%、今後1年間48%）。
- 3位：「臨時、パートタイムの増加」（過去1年間40%、今後1年間41%）
- 4位：「派遣労働者の活用」（過去1年間38%、今後1年間35%）
- 5位：「求人条件の緩和」（過去1年間36%、今後1年間34%）  
求人条件の緩和内容としては、賃金、労働時間、休暇、学歴、必要資格・経験等の緩和が挙げられています。
- 6位：「離転職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用」（過去1年間34%、今後1年間36%）  
離転職の防止策としては、労務管理（労働条件以外の福利厚生、労使関係など）の改善や教育訓練の実施などが挙げられています。再雇用制度には定年退職者だけでなく、子育てのためにいったん退職した女性などを再雇用する仕組みも含まれています。
- 7位：「在職者の労働条件の改善（賃金以外）」（過去1年間31%、今後1年間31%）  
在職者の労働条件の改善内容としては、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援制度の充実などが挙げられています。
- 8位：「配置転換・出向者の受入れ」（過去1年間25%、今後1年間24%）
- 9位：「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」（過去1年間16%、今後1年間19%）

### 2. 「給与の低さ」が若年層の転職理由トップに

厚生労働省の「若年者雇用実態調査」（令和5年）によると、若年労働者（満15～34歳の労働者）の前職の離職理由として最も多かったのは「給与の低さ」で59.9%でした。特に20～24歳の年齢層では男性54.6%、女性60.3%と高く、若年層の転職動機における給与の重要性が浮き彫りになっています。

一方、「仕事の内容が自分に合わない」（41.9%）や「自分の技能や能力を活かしたい」「責任のある仕事を任せたい」（33.8%）といったキャリアアップ・スキルアップでの理由も上位に来ていますので、企業側としては、給与水準の適正化だけでなく、従業員のキャリア開発やスキルアップの機会を提供することが、人材確保と定着率向上につながるのではないのでしょうか。

【厚生労働省「労働経済動向調査（令和6年8月）の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/2408/>