

正社員減少と非正社員拡大が鮮明に 厚生労働省「就業形態の多様化調査」

厚生労働省はこのほど「令和6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」の結果を公表した。調査結果によると、正社員以外の労働者を雇用する事業所は82.3%に上っており、非正規を組み込む形態が主流となっていることが分かる。非正社員の内訳ではパートタイム労働者が65.9%で最多。とりわけ宿泊業や飲食サービス業では88.0%に達し、依存度の高さが際立っている。

また、正社員数について3年前と比べて「減った」と回答した事業所は29.6%と、「増えた」の21.2%を上回った。非正社員を活用する理由としては「正社員を確保できないため」が41.0%で最多となり、続いて即戦力の確保や繁閑対応、高齢者再雇用といった回答が並ぶ。労働需給が逼迫する中で、企業は非正規人材を柔軟に組み入れることで事業運営を維持している。

一方、非正規活用には課題も多い。「非正社員を活用する上での課題」を尋ねているが、その結果「良質な人材の確保」が53.6%、「定着性」が51.5%と過半数を超えた。人材不足を埋めるための非正規活用だが、慢性的な人材不足の解消には直結していない実態が明らかに。

さらに、労働者に「現在の職種」を尋ねたところ、正社員は「事務的な仕事」の割合が42.2%と最も高く、次いで管理的、専門的・技術的な職種が続いた。一方、非正社員では「事務的な仕事」が25.1%で最多だが、「サービスの仕事」が15.3%と高く、業務分担の違いが浮き彫りとなった。

経営者の学び直し 企業成長と人材育成に直結

東京商工会議所はこのほど、中小企業経営者を対象とした「学び直しに関するアンケート調査」の結果を公表した。

これによると、学び直しに現在取り組んでいる経営者は50%に達し、さらに2～3年以内に取り組む意向を含めると7割を超えた。動機としては、既存事業の知識補完や新分野への挑戦が多く、外部からの要請よりも主体的な問題意識が中心だった。学び直し的手段は、書籍やウェブを利用した情報収集が最も多く、勉強会やサークル活動が続いた。公的講座や通信教育は利用が少なく、時間確保の難しさが背景にあるとみられる。

効果については、6割が「経営を俯瞰して将来像を描けるようになった」と回答。そのほかにも、生産性向上やモチベーション改善、従業員育成制度の充実など幅広い成果が挙げられている。また、特に学び直しを実践する企業では、新規事業に積極的で利益も増加傾向にある割合が高く、経営基盤の強化に直結していることが浮き彫りに。

さらに、経営者が学び直しに取り組む企業は、従業員への学習機会提供にも前向きであることも判明。経営者の姿勢が人材育成への投資につながり、組織全体の学びの風土を生み出しているようだ。一方で、取り組む経営者・未実施の経営者いずれも「時間不足」を最大の課題として挙げ、費用や必要知識の不明確さも障壁となっている。