

人口減少が進み、官民間問わず人材の確保に迫られている。本稿ではひとつの解決策として短時間正社員について取り上げてみたい。

女性と高齢者の雇用が進み、総務省調査によると日本の労働力人口はここ3か月7千万人を超え、6月には過去最高を更新している。にもかかわらず、6月の日銀短観では労働力の過不足を示す指標がバブル期並みのマイナス35となり、先行きの不足感はさらに厳しいものだった。弊社調査でも非製造業を中心に不足感は高止まりしており、お客さまはいるのにレストランを一部閉めたり、予約を断ったりせざるを得ないという観光事業者の話を耳にする。

こうした中、多様な正社員制度の一つである短時間正社員が注目されており、今年の「骨太の方針」にも記載された。短時間正社員とは、週30時間や一日6時間など、一週間の所定労働時間や労働日数がフルタイムより少ない正社員である。賃金等の処遇は基本的に変わらず、社会保険

の対象にもなる恒久的制度で、全国では「週2正社員」のような事例も現れている。

実は厚生労働省では、人材獲得や定着、採用・育成コストの削減、社員のモチベーションアップ、自社のイメージアップといったメリットを掲げて、十数年前から制度化を推進してきた。ここに来て改めて注目されている背景として、次のようなことが考えられる。

まず、働き方改革とともに多様な働き方の浸透が進んだことだ。子育てや介護などの事情を抱えた正社員の短時間勤務制度が整備され、職場での受け入れも徐々に進んでいる。残業を前提とした長時間労働も安易には許されなくなり、時間ではなく成果による評価が求められるようになってきた。選択的週休3日制の導入事例も今や珍しくない。非正規雇用からの転換という社会的要請や副業・兼業の受容といった変化もあって、多様な働き方を受け入れる環境が整いつつある。また、コロナ禍はテレワークの普及などにより、個人が自由度の高い働

き方を経験する機会となった。若者世代を中心に、自分のやりたいことを仕事に求め、自身が成長できる環境かどうかを職場に問う意識が強くなり、労働市場は流動化が進んでいる。こうした中で、個人を生かすことができる働き方の選択肢として短時間正社員が注目されている。

短時間であれば勤務し能力を発揮できるという女性は今も少なくない。自らの有する技能を副業として社会に生かしたいという若者もいる。フルタイム勤務は体力的にきついという高齢者もいる。こうした言わば潜在的な求職者を幅広く採用することで、多様な人材の確保のみならず組織としての生産性や多様性の向上につながることを期待できる。

三重県では今年度から短時間正社員制度を進める企業への支援に取り組み始めた。人材不足が恒常化する中、フルタイム勤務を前提とした「正社員」の価値観にとらわれず、短時間正社員を経営戦略に位置付けてはどうか。