

人手不足・人材確保の問題と 「離職」に関するアンケート 結果分析レポート

株式会社原田教育研究所

2022年4月実施

株式会社原田教育研究所では2022年4月14日～2022年4月30日まで、「人材不足・人手確保の問題と離職に関するアンケート」を実施した。主に弊社メールマガジンとフェイスブックページで協力を呼びかけ、107名の方から回答を得た。

【結果の概要】

①回答者の属性

回答者は男性が約85%、年齢層は41歳～50歳が最も多く40.2%となった。

②職場で人手不足や人材確保の問題があるか（そういった経験が過去にあるか）という問いに対して1（ない）～10（とてもある）の数字を選んで回答する質問では、73.2%が「7」以上の数字を選んだ。

③職場で若手社員の早期離職や思いがけない離職の問題があるか（過去にあったか）という問いに対しては、73.3%が「ある（あった）」と回答した。

またそういった離職の理由としては、選択した人が多かった順に（複数回答可）

「仕事の内容がその人に合わなかった」（37.7%）

「仕事を原因とする心身の不調が起きた」（36.4%）

「他にしたいこと・勤めたい会社があったから」（33.8%）

「結婚や出産などのライフイベントが転機」（31.2%） となった。

④回答者自身の離職経験についての質問では51.9%が「ある」と回答した。

また離職の理由としては、選択した人が多かった順に（複数回答可）

「他にしたいこと・勤めたい会社があったから」（60%）

「上司のやり方（指導やマネジメント）が合わなかった」（27.3%）

「仕事の内容がその人に合わなかった」（18.2%）

「仕事の内容と報酬があっていないと感じた」（18.2%）

「会社都合」（10.9%） となった。

⑤人材確保・離職の問題を解決するための「カギ」について選択肢から選んでもらう質問に対しては、選択した人が多かった順に（複数回答可）

「賃金だけに限らない、職場環境（勤務時間など）の改善」（65.4%）

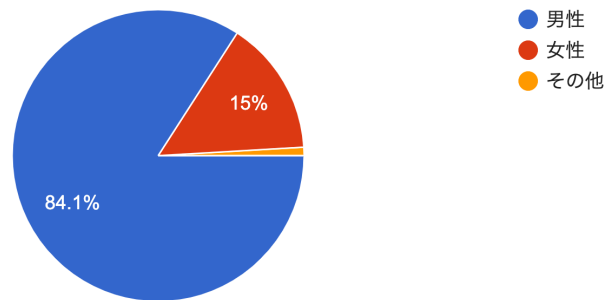
「管理職の意識改革／古いマネジメント体制の刷新」（62.6%）

「人材確保より人材育成に力を入れる」（53.3%）

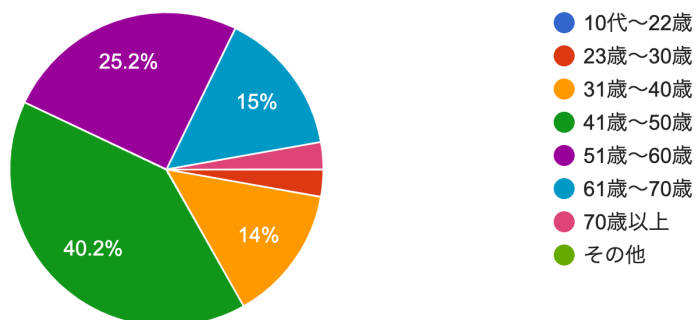
「賃金の改善」（48.6%）

「業務内容と人とのマッチング」（46.7%） となった。

質問1 性別

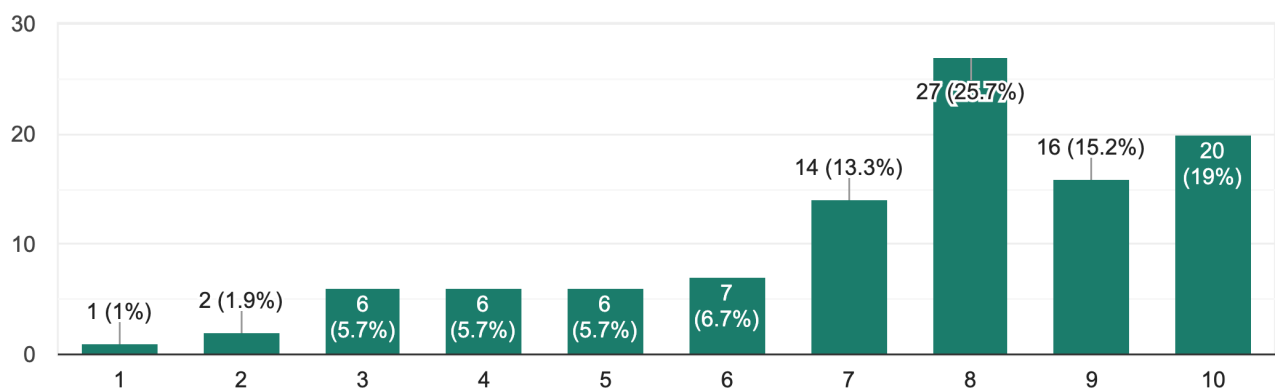


質問2 年齢



質問3 お勤めの方（お勤めされていた方）にお尋ねします。あなたの職場では人手不足や人材確保困難などの課題がありますか（ありましたか）。

* 1（ない）～10（ある）までを選んで回答



質問4 質問3で「ある（あった）＊数値5以上」を選んだ方にお尋ねします。人手不足や人材確保困難な状況について、何か対策はありますか（ありましたか）。

＊以降、紹介「可」の回答のみを記載

【求人・採用・広報の工夫】

- ・採用試験の広報、働き方改革のPR。ただし、有効だとは感じていない。
- ・求人を新たに出している。
- ・求人の継続、仕事に対する考え方検討
- ・新卒採用に力を入れる。コンサルタント会社に入ってもらい全社で取り組む。
- ・中途採用の強化
- ・会社としての魅力（強み）を求人時にPR強化
- ・学生が何を求めているのかをしっかりと聞いて、組織のメリット、デメリットも正直に伝える。そして、この仕事がいかに誇りや使命感を抱きながら取り組める仕事なのかをアピールしている。
- ・社員紹介制度という、紹介された方とした方が半年以上勤めると旅行券がもらえるものがありました。
- ・募集業務を行う部署を持っていました。私自身も経験しました。
- ・リーダーの行政への要請
- ・求人サイトでの中途採用など。中堅・大手企業のため求人はそれほど問題なし。
- ・募集の多角化
- ・採用募集冊子とアルバイト募集冊子を1冊にまとめて20ページ制作、配布を始めた
- ・派遣会社に頼る
- ・就職セミナーに出向く
- ・見学会を開く
- ・常に募集
- ・ヘッドハンティング
- ・リクルート範囲の拡張。
- ・早目の求人募集
- ・教育委員会が離職した人に直接電話して声を掛け、臨時職員として働くことを促している。
- ・スキルアップができると求人に出す。（これも決して本当ではないので、去年と今年と登録販売者の資格試験にチャレンジするものは0）
- ・求人を増やす。
- ・人材紹介会社の利用

【賃金改善】

- ・賃金を同業界の他企業より百円ほど高い目に設定して募集。若い人が集まりやすいと聞きました（清掃業界）。
- ・必要職位の給与アップ。
- ・評価制度や報酬の見直しが行われた
- ・公務員なので、私がどうにかできるわけではありませんが、賃金を上げない限り、優秀な人材が入ってこないような気がしています。
- ・派遣契約単価の見直し。
- ・時給を上げる。福利厚生が良いように見せかける。
- ・初任給を上げる

【個人の人脈の活用／紹介】

- ・個人のつながりによるところが多いです。
- ・大学の事務補助をしていましたが、先生の補助金の範囲で雇用されようとする時、時給が安くなったり期間が短かったりでしたが、口コミで声をかけることが多かったようです。
- ・社員の繋がりによる、信用をベースとした採用。
- ・職員の人脈を活かして、求人案内を広げていく
- ・リファラル（紹介）採用
- ・社内募集を行う、中途採用を行う→いずれもあまり効果的ではなかった。
- ・紹介会社、社員の紹介制度など

【現存人材の育成】

- ・仕事の全体の流れを知っている中堅以上の社員が不足している。率先垂範で人材育成していく。
- ・若手育成のために中間世代の育成に力を入れるようにしている。
- ・自動化、再教育
- ・教育内容を自立を促すカリキュラムに変更する。教える時間を減らし、自ら考え、学び、活動する時間を増やす。

【業務効率化・業務の工夫】

- ・業務の廃止、効率化を徹底して業務総量を減らす。
- ・社内での人事ローテーション

- ・業務効率化
- ・隣接する部署への応援要請→一定の効果はあった。
- ・人手不足は職務分担の変更で補うとともに自らもフォローに入ったが、人材確保については自分にその権限がなく、どうしようもなかった。
- ・残業でやり切る。
- ・負担のない業務内容にして離職がないようにする。
- ・業務を効率的にこなす。
- ・若手の早期育成と称して、OJTで仕事を割り当てる(が、色々と軋轢や疲弊で益々人材不足に)

【雇用維持の工夫】

- ・現在の働き手を辞めさせない
- ・現在勤めている方のやりがい、満足度をためるために
 - 1 役割を明確にする⇒責任⇒役割。
 - 2 関係性をよくする⇒コミュニケーションの量を増やす。日頃の会話、お茶会

【雇用形態の工夫】

- ・非常勤職員の採用
- ・派遣社員の募集
- ・中途採用で解決を図ったが、理念共感度よりも能力・スキル重視の採用である場合、のちのち大きな問題が出ている。
- ・非常勤講師を増やした。
- ・多様な人材が働けるようにする。特に短時間のフレックス制はとても大切。
- ・教員免許がなくても教育活動にかかわれるように、柔軟に対応する。

【対策なし】

- ・障害福祉、介護福祉分野ですが、現状として対策はない状況です。
- ・会社は対策を立てませんでした。
- ・無し
- ・ありません
- ・ひたすら探す
- ・なかった
- ・いろいろやってはいるが、効果のある対策かどうか確信が持てない。
- ・具体的には実施できていない
- ・特になかった

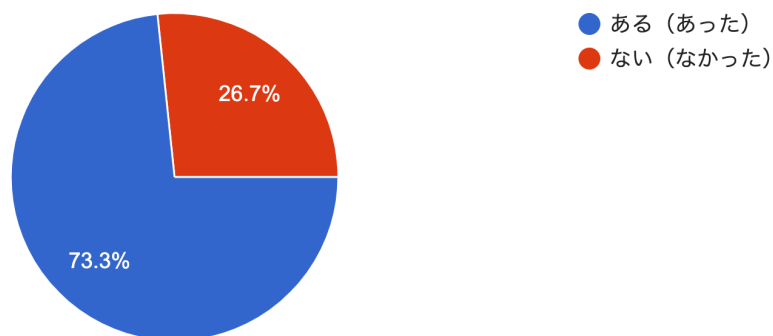
- ・なかなか求人をしても人が見つからないので、対策が見つからない
- ・特にない。担当していない。
- ・現在のところ対策はありません
- ・何もしていないという現状に困っている。

【その他】

- ・コロナ前は、募集しても、ほとんど来ませんでした。今は毎週面接に来ています。
- ・学校現場であったので、個人の力は及ばない。
- ・上層部は適切な対策をとっているとは全く思えない
- ・地方で外資系企業だったので、英語がネックとなりなかなか応募が集まらなかった。
- ・人手を営業状況により無理やり減らしていた事で勤務に入れるスタッフが減っている。
- ・有給休暇を取りやすくする、職場環境を良くする、LGBTQの人達を受け入れる

質問5 お勤めの方（お勤めされていた方）にお尋ねします。

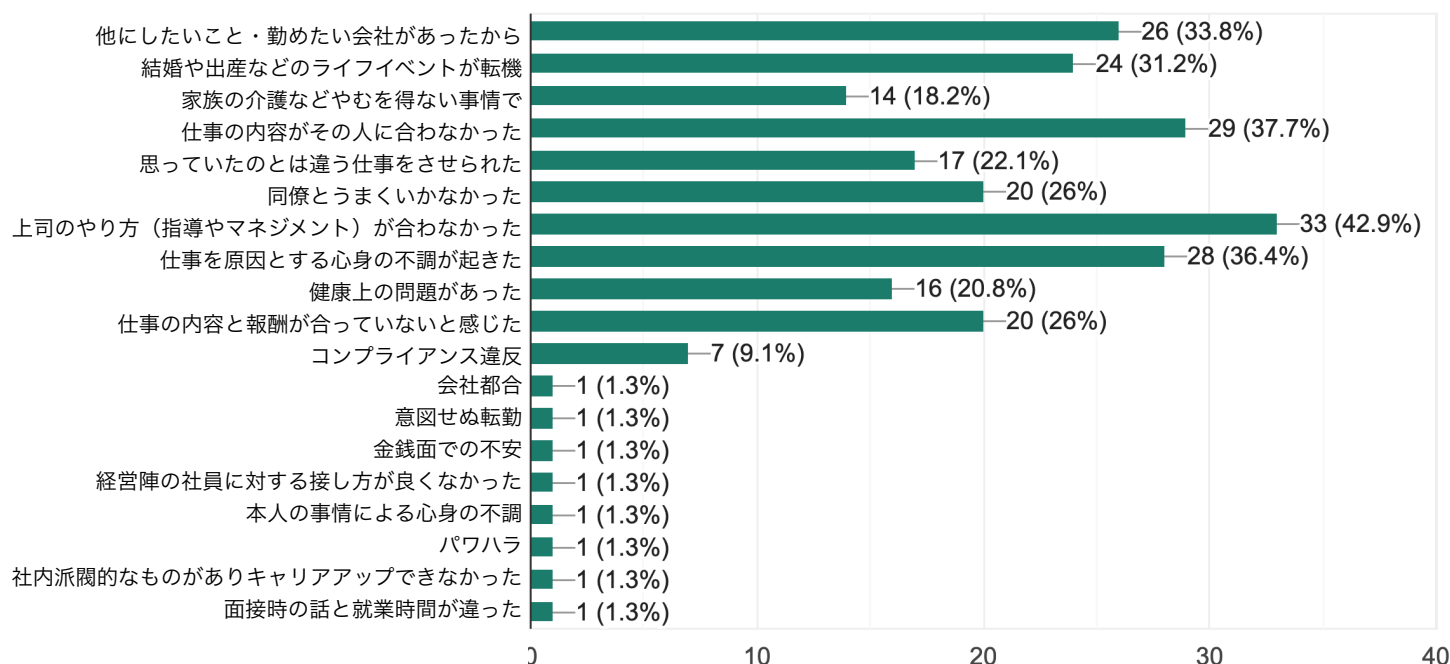
あなたの職場では、人材の思いがけない離職や若手社員の早期離職などの問題がありますか（ありましたか）。



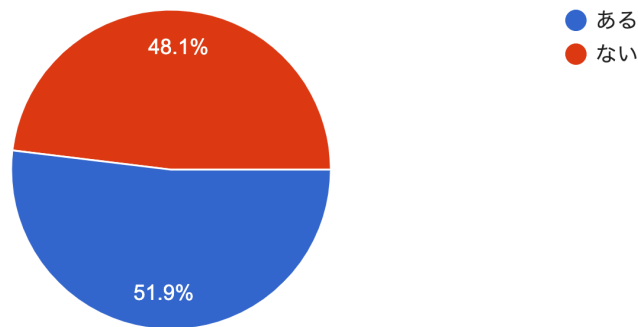
質問6 上の質問5で「ある（あった）」と答えた方におたずねします。

その人たちの離職の理由はどんなことでしたか。いくつでもお選びください。

また「その他」をお選びいただき具体的な理由をお書きいただいても結構です。

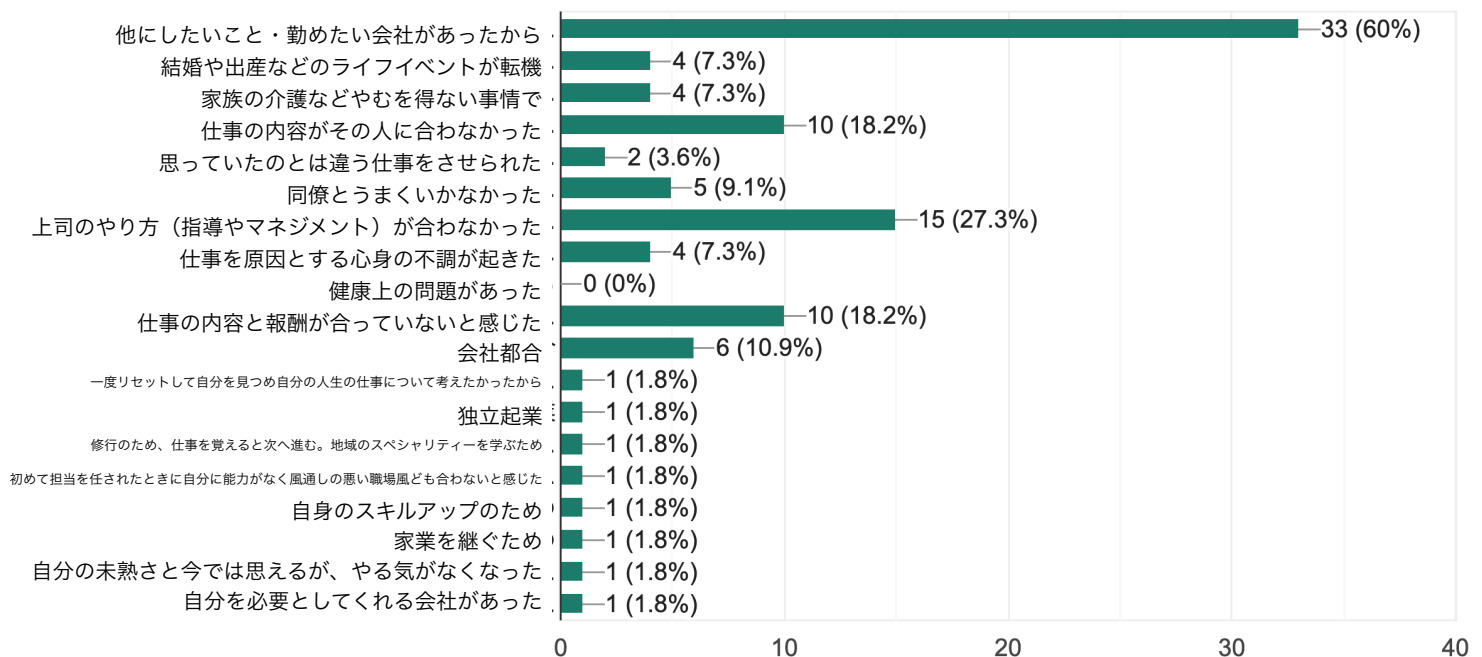


質問7 お勤めの方（お勤めされていた方）にお尋ねします。あなたご自身は、過去に離職をされたことがありますか。（*定年などによる「退職」は除きます）

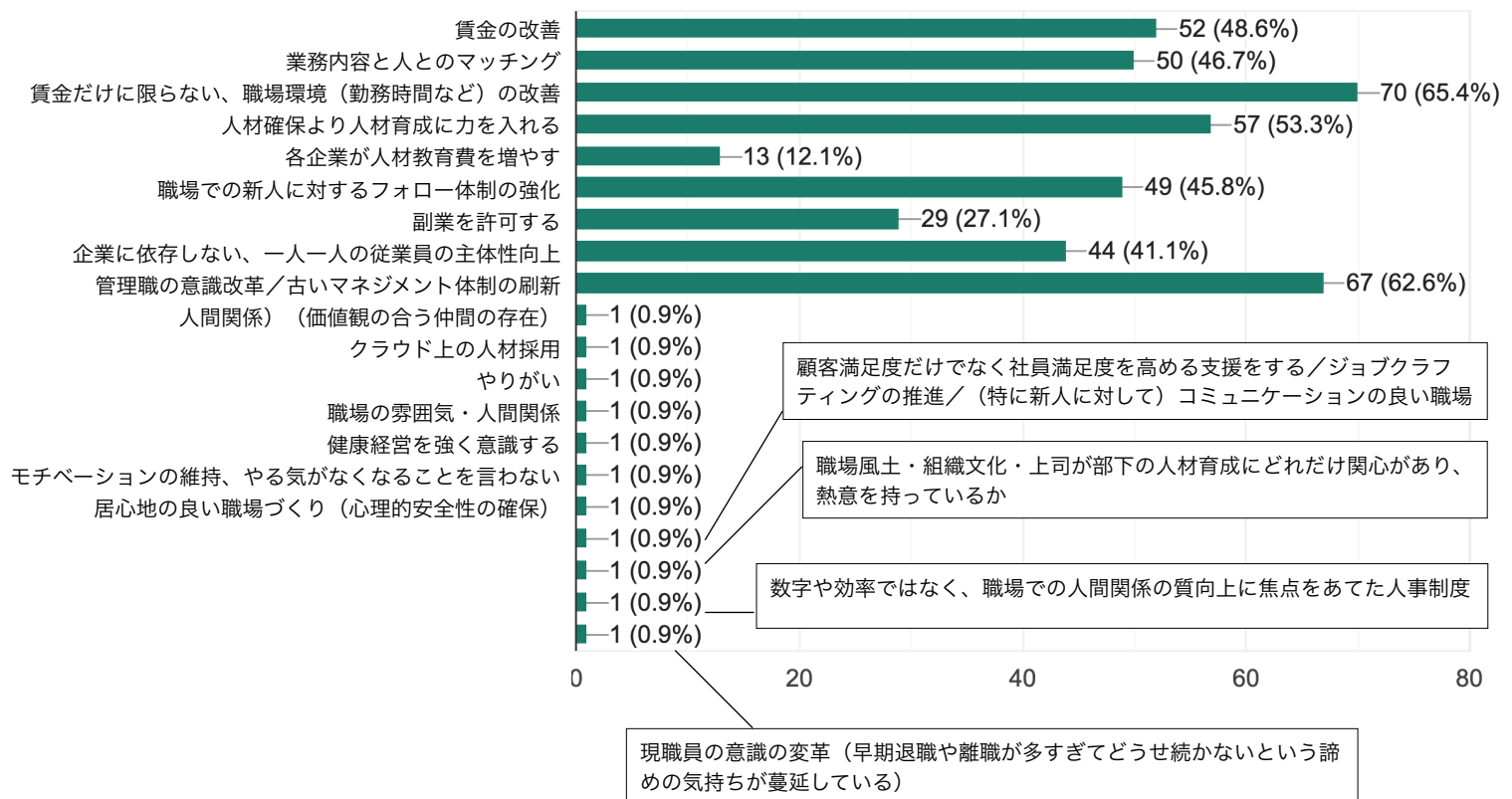


質問8 上の質問7で「ある」と答えた方におたずねします。

離職の理由はどんなことでしたか。いくつでもお選びください。また「その他」をお選びいただき具体的な理由をお書きいただいても結構です。



質問 9 人材確保・離職の問題を解決するための「カギ」は、どんなことにありと
 ますか。いくつでもお選びください。



質問 10 日本の人手不足・離職率の高さ等の問題について、あなたご自身はどう思われますか。よろしければご意見をお聞かせください。

【雇用する側・職場に関すること（風土、マネジメント、姿勢、教育、賃金など）】

①（旧態依然の職場風土／仕組みからの脱却）

- ・業務内容や職場環境も変わっているが、阿吽の呼吸でやれていたその当時のまま働かれている。その感覚が職場風土に大きな影響を与え、新しい風がなかなか入らない。新卒者だけではなく、転任者など、他社から来られた方も勤めにくさに繋がっている。阿吽の呼吸の悪い部分が出ているように感じている。
- ・旧態依然とした価値観・制度が横行して、新しい動きを起こしづらい
- ・同調圧力など柔軟性が低い。働き方改革による制度も柔軟性に乏しい。やりがい、主体性を発揮できる柔軟性など必要だと感じる

- ・私の職ではきちんと管理されていないこと＝束縛されていないこと という風潮が強く、管理されないことにより指導されないことも多く感じております。そのため、自立できず職の良さも感じにくいのではないかと考えています。
- ・業界が旧態依然とした働き方故に、人手不足になっているとも考えます。新しい考え方を取り入れた企業は、昔から業界でも社員の方々が生き生きと働いておられるところを見ると企業自体の考え方を変える必要が、特にコロナ以降には不可欠と考えます。
- ・マネジメント層が高度経済成長期のマネジメント方法をそのままひきずっていることも、離職してしまう要因と考えられると思います。
- ・多くの現場が旧態依然として変わらない
- ・産業構造が変化したのにいまだに産業化の教育を行いその教育を受けた人材が情報化社会でミスマッチングしている。また、人手不足が明らかであるのに、人材を海外に求めない状況。
- ・人を雇う器量の無い人間が経営陣にいること。
- ・集まらないところには、何かの問題や課題がある。それを改善しない限り、人は集まらない。良いところには、人は集まる。
- ・企業のオン・ザ・ジョブ・トレーニングに頼りすぎたその場限りの教育。今までは有効性は高かったもののあるレベルで終わってしまうのと、何人／月という下請けをどんどん雇う形の使い捨ての人事構造。
- ・トップの顔色を伺いすぎて管理職が自分の意見を言えない、言わなくなると部下が腐り、やがて組織が腐ってくる。
- ・コマンド&コントロール（命令・管理）のマネジメント
- ・経済も人口も右肩上がり、かつ有益情報は上層部のみが持っているという時代のマネジメントから抜け出せていない50代管理職が多い。また彼らを見て模倣しようとする40代以下の中間管理職がいる。数字や効率重視のマネジメントであっても、「我慢してでも」長く勤め上げれば幸せになれる時代においては、このやり方は通じた。しかし、今は違う。にもかかわらず、旧態依然とした考え方が蔓延っているため、将来を不安視するひと、メンタルを患うひとが増え、離職や人手不足に繋がっているのだと思います。
- ・職場の古い体質を改善する必要がある。目先の経費節減にやっきになるのではなく、まず社員の満足度を上げ、それがサービス向上へ繋がると言う意識を、医療職でも当然持つべき。

②（賃金面など企業側の努力）

- ・残ってほしいのに離職されるのであれば、それを防ぐための企業努力が必要
- ・教育、健康、介護にかかる業界の賃金水準は上げるべき。
- ・賃金の改善と権限の移譲
- ・賃金のデフレが課題

- ・やりがいはもちろんのこと賃金や報酬をしっかりと支払わないと仕事が続かない気がします
- ・賃金、業務量とやりがいのバランスではないかと思います。
- ・経営者の頭が固い。人の足引っ張り、妬みやっかみが多い。ストロークが足りない

③（職場ムード／人間関係）

・一番の要因は信頼し合える、安心して居られる人間関係がつくれていないことのような気がします。

・職場内での支持的風土、自己有用感をどう高めていくかが鍵になると思います。

・人間関係を作ることが大切

・若い社員とベテラン社員のコミュニケーションの相違

・心理的安全性が低い

・管理職や上司と呼ばれる方々の、集団づくり（チームビルディング）の意識が高まれば、心のエネルギーが下がって仕事を辞めてしまうといった離職率は下がるのだと思います。人の心を大切にし、一人ひとりが認められる雰囲気がある職場であれば、離れたくなくなると考えます。反面、うまくいき過ぎると、従業員の自信が高まり過ぎて、ステップアップする人が出てくることも考えられますが、それはそれで平和なことだと思います。原田教育研究所が提供するような考え方やツールを学ばない人が多過ぎるのだと思います。原田メソッドを学ぶ一人として、私も微力ながら、世の中に貢献していきたいと常々考えています。

・働く環境と人間関係づくり

・身内の元管理職たちは今頃の若い連中は自分たちと違って、注意してもすぐにパワハラと言ってくるので何も指導できないと言っていた。仕事そのものに未来が見えるかどうかも大切であるし、最初は嫌でも楽しくなれば離職はしなくなるし、もし離職してもステップアップと考えての離職になると思う。未来が描けて、苦しみを乗り越える楽しさがあって、人間関係のうまくいく職場造りをすれば求人を出してもよいうわさも広まって人が働きたがるかもしれない。

④（やりがい創出）

・日本の人出不足の解消には外国人労働者の受け入れが必要なところもあるだろう。AIに取って変わられ、なくなる職種も出てくるのは間違いないと思う。そんな中で、その人がそこで活躍できる場を提供してあげられるかがポイントになるのではないかな。安心して、自分の価値観が活かされれば、存在感や自己効力感も高まるだろう。

⑤（人材育成／教育）

- ・会社としての目標と個人としての自己実現目標のマッチングに重点を置かれていない人材育成等。
- ・個々の主体性の向上、また主体性を発揮できる職場環境(上司らの雰囲気)を大切にしていきたい。
- ・まず教育、育成により働いている人とチームの生産性を高める。人は役割、安心感、目的、目標があれば自主的に働ける。そのきっかけを仲間が作れるか？能力、賃金以外の指標で仕事を評価する指標があってよい。働き方を自分で選んでもらう。それに柔軟に対応できることが社員、会社にとって有益なこと。
- ・企業側が仕事に対しての社会的価値を伝えていない、または伝えきれていない。
- ・入社する前のマッチング不足、入社してからのきめ細かい人材育成プログラムの不足。仕事のノウハウというよりも、長い職業人生を支える見通しや職歴に応じた目標設定やメンタルサポートの不足。原田先生が書いておられるように介護職の人材不足、育成・教育についてはかなり深刻な状態かと思われます。ぜひ原田先生のお力で元気と希望をいただきたいと思います。
- ・人材教育や主体性向上が十分でないことが主な理由と考えます。
- ・人を育てるではなく、効率的に使えるようにすることに主眼をおき過ぎている。(マニュアル化とその手順をこなすことが仕事に)が、これは誰でも出来ることで、仕事の低賃金化になる。目的、目標がお金や出世でなく(それは結果であって)、本来人として働くとは？など人間教育を学校も企業も行うべき。

⑥（若者ニーズの理解）

- ・少子化を考慮すれば、希望者の減少は仕方がない面もある。しかし、今の若者が仕事に何を求めているのか。そこを履き違えてマネジメントしようとする組織が多いように思える。私はスカウト活動をしているが、今の若者は不景気の時代、安定を求めていると思っていた。しかし、学生と話をしていくうちに、それが大きな過ちであると気がついた。今の若者は安定は求めていない。むしろ、昔よりもやりがい、生きがいを求めているように思える。そして、管理型を望まない。採用する側の視点を変える事が必要だと思う。

⑦（リーダー育成／リーダーシップ）

- ・職場環境の改善を図るため、リーダーの意識向上を促すこと。人間関係構築のための取り組みを行うこと。
- ・管理職にあるものは、ISOの仕組みを学び、課題を解決する努力を惜しまないことも一案かと考えます。

⑧（採用の観点）

・人手不足と言うが、学力や出身校が採用評価の軸になっているため、入社後に発揮してほしい能力を見ていないのではないか。会社は学歴に捉われずその人の自律心や伸びしろを評価すべきだし、学校教育もまた自律を促すように変わらなければならないと思います。

【雇用される側に関すること】

・日本では、まだまだ職に就くというより、会社に入るという意識があり、本来の自分と将来のありたい姿、更に仕事の内容について十分吟味しないままに入社してしまうことで、思っていた仕事とは違うとか、自分のやりたい仕事ではないという事で離職していくケースが多くみられます。ここは個人の問題。

・仕事にやりがいを感じにくい場合離職率が上がる(頼りにされてない感じ)

・仕事、職場の環境といった雇用する側の問題だけでなく、雇用される側の仕事に対する考え方のすり合わせ

・長期で見ると日本の国力低下を招くので今のこどもたちのためにも手を打っていかないといけない。アンマッチを防ぐには新卒採用時のコミュニケーションが不可欠。会社の社員もどちらも不幸になるので避けなければならない。

・従業員が主体的に行動できている企業はそのような問題に直面してもすぐにいい人材が入ってくるのではないのでしょうか。日本人は業務時間外に自費で（自分の意志で）勉強している人が少ないと思うので、そのような自分でやる意思がない社員が多い企業では問いのような問題が継続的に発生していると考えます。

・企業体質と若者の意識のミスマッチ、若者の職業意識の低下、若者を丁寧に育てる余裕のなさなどなどが原因のように思います。

【業務効率化／DX化に関すること】

・業務量に対しての人手不足であり、AIで補ったり業務のスリム化をしたりする必要がある。離職率については、転職・起業の気運は悪いことではない。

・効率化投資、人材開発投資が停滞しており、労働生産性が高まらず、過小利益、賃金停滞が常態化している為。

・日本全体としては、IT活用ができていないことが1番の問題だと感じている。IT活用ができれば、在宅ワークの促進、60歳以上の労働参画で人手不足は解消でき、離職も大きな問題ではなく、むしろ流動性を促進し、企業の活性化につなげられる。

・資金に余裕があれば、自動化し、省人化する。

・ジョブ型への早急な移行が必要

・機械化もできるところはしないと、昔ほど体力のない子供が大人になってくるので推進したほうがいい。

- ・社会全体が人手不足になっていて、機械など単純作業や、ものづくりなどの効率化を図ってきているが、なかなか効率化ができない仕事ありそこがそこが問題だと思う。
- ・人材不足は避けられないため省力化、AI化などを本格的に考える時期に来ている
- ・まずは業務効率化が進んでいない。人の流動性がないためか属人化している仕事が多いように感じている。

【離職は悪いことではない】

- ・離職が悪いと考えないように、他社で成長して、また戻る。など、いろいろあっていい
- ・離職率と同時に転職率も見ていく必要があると思います。離職だけだとその離職がポジティブなものなのか、そうでないのかがわからないと思います。
- ・日本の45歳以上の人は、まず離職＝何か悪いことをしたという先入観が強すぎる。転職リスクと現状の不満を比較して現状維持を選び、モチベーション上がりず生産性も低い。しかし若い世代の人は考え方が変化しているが、それを理解できない人が多い。よって若い人の離職が多い。年齢が高い人ほど、モチベーションが低く、積極性もなく、会社にしがみつ়く人が多い。
- ・人手不足はともかく離職については、時代の流れであるにとらえています。人生百年時代において、日本社会がジョブ型雇用に移行することは必然であると。ただし、離職がなじまない職種もあります。また、当該部署において離職率が高い職場の事例では、やはり何らかの問題（職場風土・組織文化・上司の志向性等）があると考えています。
- ・グローバル化が進む中でジョブ型雇用が増え、離職率が高まるのはやむを得ないことだと思っています。ただ、日本のメンバーシップ型のよさも失ってはいけなと個人的には思っているので、成功している会社や団体の事例をどんどん共有できると嬉しいです。
- ・健康を害したり、家庭事情などで止むわ終えず離職する人などを除いて、離職する本人がより良い（様々な）条件やチャレンジを求めて転職（離職）することは問題ではないと思いますし、世の中がそのように進んだ方が企業と社員、仕事内容と社員などのマッチング度も向上し、企業や日本社会の競争力も上がると思います。企業側も優秀な社員や自社が求める人材と求職者との高いマッチング度を求めるためにもジョブ型の雇用制度を採用入れる等した方が良く考えています。私の勤めている福祉業界を例にとると深刻な人材不足が叫ばれて久しいですが、公的な事業については厳格な人員基準や厳しい介護報酬（事業者の収入）を法律により定められているため、企業側の努力は賃金や待遇にそもそも頼ることが出来なくなっています。そのため前述の様なマッチング度の向上や人材育成、自らの意見や意思が反映されるような仕組み作り等を工夫しないといけなないので、自然に鍛えられます。
- ・最近では会社とのミスマッチが多いと感じる。昭和の時代は嫌でもやめれないという環境や風潮があった。これからは個人が会社を選べばよいのでは・・・

【仕事への大人の姿勢／価値観に関すること】

・賃金が低い問題もありますが、多くの大人が、笑顔がなく夢を持っていない現状が一番の問題だと思います。

・私は上海で仕事をしており、以前上海で原田先生のセミナーに参加しました。セミナー後の食事会も参加。上海でも同じようなことがあります。生活レベルが向上し、年齢を重ねると、人は守りに入り、変化を嫌う。現状変化していることは頭では理解しているつもりだが、現状を認めると過去の自分の成功体験を否定されているように感じ、気持ちでは理解できない。よって若い世代とのギャップが大きく、仕事の価値観も共有できなく、職場環境（安全、安心感）の改善も進まない。

・人手が足りないという事実ばかり報道され、その理由や対策を深掘りするようなメディアが無いので、日本人全体が半分人ごとのように思っている節がある。事実の羅列強調だけでなく、考える機会を与えるような報道を増やして、皆が自分ごととして考えられるような風潮を作り国全体で取り組めるように持って行けたらいいのではないかな。

・私は非常に幸せな職場で働いています。労働時間などは「ブラック」と言われる環境がありますが、非常に自由です。さまざまなことを自分の判断で行うことができます。給与なども悪くありません。そのせいか、離職率は非常に低いです。最近、働くことが悪にされることが多いと感じています。労働時間などを規制するのも、働くことはダメだというメッセージを伝えているように思います。もちろん、過酷な労働環境は改善されるべきですが、働くことは誰かを幸せにすることだと考えています。自分の仕事で誰かを幸せにしておき、そこに誇りを感じられる社会になればいいなと思っています。

・上司や先輩、人生の先輩たちが仕事を我慢してするものという先入観を、これからの世代の人たちに植え付けてしまったのではないかと思います。我慢や辛抱をして、やっとこさ出世しても、今の時代は「パワハラ」や「セクハラ」といった自身が出世するまでに乗り越えてきた壁が、ちょっとした事で今ではビクビクしているのをみて、育った今の時代の方は、出世や長く勤務するということに、魅力を感じれていない様に思います。

・仕事に対する思いを深め、やりがいにも導くリーダーの育成が大切！自分自身もそうありたいが…手強い現実になかなか追いつかずにいる。自己の利益のみでなく人と思いを共有し協同して仕事をし作り上げる感動体験を味わえる場作りは専門の知識やお金が必要なのかな…等。

・教師として仕事をして来ましたが、先生と呼ばれ、踏ん返り返っている人が多すぎると思います。研修も形だけで現場に即していない事が多いと感じます。本物の教師になるための勉強（研修）を教育委員会や管理職が学ぶ事が必要だと思います。

【若い人たちへの教育に関すること】

- ・ 人手が不足しているのではなく、働きたいと思える教育と、環境が圧倒的に不足していると感じます
- ・ 幼少期からの教育の質のバラツキ、特に私立と公立の格差が激しいのが原因だと思います。個性を尊重する、長所を伸ばすことだけに目がいきがちで、規律を守らせない、やり切らせない、頑張る場がないのが現状です。自立しないまま、社会人になっている方がとても多い気がします。
- ・ 働けるのに働かなくても食える状態を作る環境を与える保護者がいる場合がある。職業を選ぶ（好き嫌い、3Kは嫌、今の暮らしのままだいたいとかの理由で）。
- ・ 主体性を発揮させる仕組みがあればよい。教育からの変革が必要。
- ・ 家庭教育などの教育の問題が多いと考えています。あとは、賃金の問題
- ・ 一般的には日本は儒教文化圏に分類されていますが、私の考えでは日本は儒教よりも茶の湯を介して広がった禅文化の方が深く、「日常を繰り返すことでその道を究める」ことは素晴らしいという価値観が、日本人のかなり深いところにあると捉えています。その価値観が遠因となって、日本では、同じ事をやり続けてその道を究めさせる方向に育てようとしてしまうのではないのでしょうか。そこに高い精神性があれば素晴らしいのですが、残念ながら家庭における精神の育て方が断絶してしまっているがために、分かり易い私・有形に偏った、精神性の低い、表面的なスキルを身に着けるだけの教育しか受けたことがない人材が多く、そのまま再生産されてしまうケースが多いのではないのでしょうか。そんなあたりが人材不足の要因かなと思っています。そして昨今、多様性と言われて自分・無形に気づいたり、持続可能性と言われて社会・他者まで意識が及ぶようになった人が出てきているのではないのでしょうか。そういう人たちは、今いる環境に疑問を感じ、離職していくのだと思います。
- ・ 学生時代に 働くことの意味、目的、楽しさを丁寧に教えること
- ・ これまでの文科省の基本的な考え方が間違ってた！
- ・ 正規採用を増やし、人材育成を並行して行うことを行わなければ、やり甲斐や、目的を見失っている若者は後をたたなくなってしまう。負の連鎖になる前に、人間力や貢献力などが育まれり環境を整える教育が大切。
- ・ 大企業偏重の就職希望があり、そこにはいられなければ妥協して入れる会社に入り、現実と理想のギャップに悩むことがあると思う。また、就職した人の仕事や指導に対する耐性も不足しているような気はする。子供のころからの人間関係作りがうまくいっていないということも理由としてあげられるかと思う。先日まで小学校の教師をしていたが、子どもも親も以前とは全く違い、単純に面白おかしいものを求める傾向が強くなってきたと感じた。メディアへの接触がとても長く、特に通信でバーチャルにつながる世代なので、リアルで人とつながることが少なくなっていると感じている。

【働き方・人材活用の仕組みに関すること】

- ・教員の場合、人材バンクのようなものがないように感じます。資格所有者で現職にない方の復職の意思の有無が把握できるシステムがあると良いと思います。
- ・海外から人材を入れるしかないと思う
- ・人手不足については、本当に集まらないのであれば、日本人以外の採用を考える
- ・人を育てるために時間を取りたい。
- ・教師の人手不足、学級担任不足については、雇用を大きくして学級を1人でなく複数人で担当する体制を確立することが大切だと思う。1人あたりの負担を減らすために採用を増やすということです。また、非常勤講師の枠を増やし認めると、離職を思いとどめるベテラン教師も出てくると思う。
- ・欧米での働き方からバケーションの設定や報酬面のことなど学ぶことがあるのではないかと考える。
- ・人事の仕事に携わっていますが、従業員が離職の意思が固まる前にケアできる仕組みを考えています。

【日本という国の政治／システム／先行き等について】

- ・昭和の雇用形態を破壊し、日本人の勤勉さから本来得られる豊かさやそれらによって蓄積されてきた日本の様々な資産が主に外資に掠め取られるような政策を実施してきたこと、残念ながら日本が実質自立した国家ではないことに根本的な原因がある。これら本質的な課題は、主に長期的、政治的課題でもある。
- ・利益を上げている個人や企業からの納税を多くし、エッセンシャルワーカーなどの賃金を補填する仕組みづくり。
- ・コロナ対策以上に経済を活性化させた方が良いと考えます。
- ・人口減少と大企業志向で仕方がない。
- ・時代の流れと思いつつも、長い目で見ると日本に合わないし、生産の質が落ちると感じる。

* このアンケート結果について、二次利用・転載・無断引用などはしないでください。

* この結果分析レポートの著作権は、株式会社原田教育研究所にあります。