

〇県において本業務を検討する過程において想定した検証ポイント

1. 人手不足が深刻とされる分野においてもすべての職種・業務が一様に不足しているわけではないのか。

▶確認ポイント

- ・業種内で特に不足している職種・業務はどこで、なぜそのポストに既存の人材を処遇できていないのか。
- ・不足度と賃金水準・業務内容の関係はどうなっているか。

2. 賃金水準は、経営者の意識や努力だけで決まっているわけではなく、生産性、取引条件、価格決定方法、技能構成など産業・業界固有の構造も賃金水準を規定しているのか。

▶確認ポイント

- ・賃金水準に影響を与えている要因は何か。
- ・企業が賃金を引き上げにくい理由があるか。

3. 同一分野内でも、比較的高い賃金が支払われている業務と低水準にとどまっている業務が混在しているのか。

▶確認ポイント

- ・業務別に見た賃金水準の差
- ・人手不足が深刻な業務ほど処遇が低いという関係はあるか。

4. 人手不足分野で求められるスキルの中には、一定期間の訓練や経験で習得可能なものがあるか。

▶確認ポイント

- ・人手不足職種に必要なスキル・資格は何か。
- ・他職種からの移行にどの程度の訓練・期間が必要か。

5. 労働移動が起こりにくいのは、どの程度のスキルが必要か分からない、移行後の処遇や将来像が見えないといった理由が関係している可能性もあるか。

▶確認ポイント

- ・労働移動に対する不安や障壁は何か。
- ・情報の整理・可視化によって解消できる部分があるか。

6. 採用や雇用の最終判断は民間企業が担う一方、スキル習得（リスクリング支援）や移行期の不安解消、情報の可視化については、行政の関与余地があるか。

▶確認ポイント

- ・行政が関与することで実効性が高まる場面は何か。