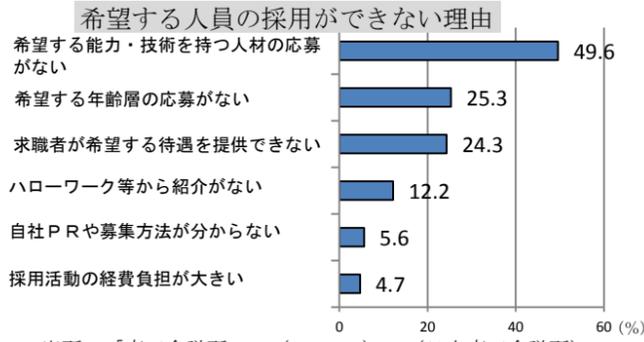


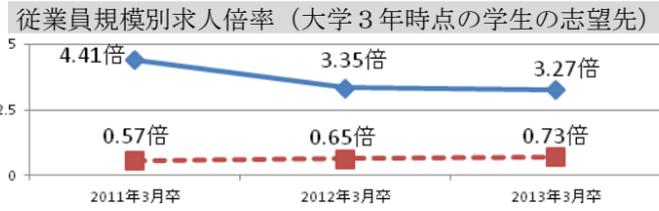
中小企業は「能力・技術を持つ人材が採用できない・育成できない」

➤ 中途採用市場 希望する人材を採用できない



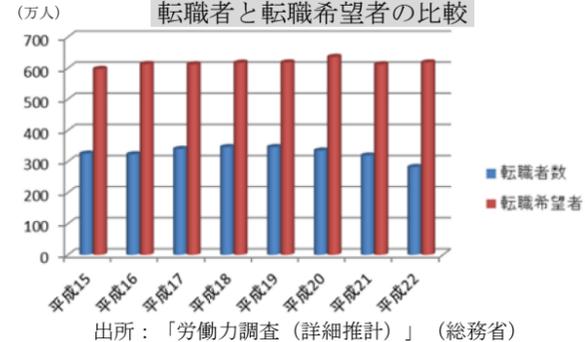
出所：「商工会議所LOBO（2012.09）」（日本商工会議所）

➤ 新卒採用市場 根強い大企業志向。早い時点で中小企業に目を向ける学生はわずか



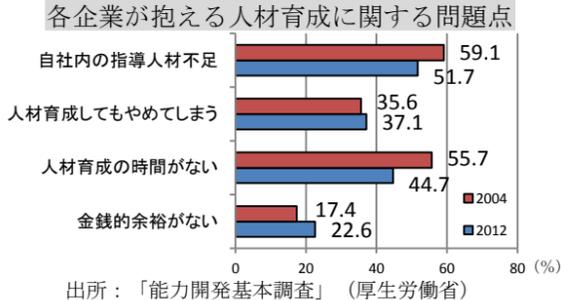
出所：「第29回ワークス卒業求人倍率調査」（リクルートワークス研究所）

➤ 中途採用市場 転職希望者は600万人規模



出所：「労働力調査（詳細推計）」（総務省）

➤ 人材育成 中小企業の独自の人材育成には限界



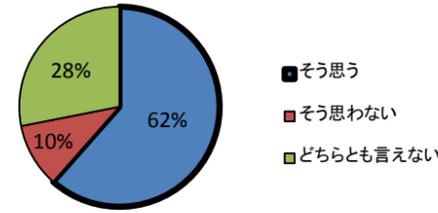
出所：「能力開発基本調査」（厚生労働省）

現状と課題

働き手のニーズと危機における労働需給調整の両立が求められている

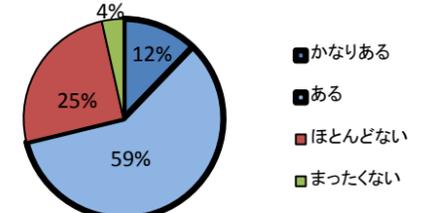
➤ 労働時間管理 労使双方から柔軟な労働時間管理を求める意見は強い

企業側にとって労働時間の配分を労働者の裁量にゆだねる必要性が高まっていると思うか



出所：「裁量労働時間制についての調査」（労働政策研究・研修機構）

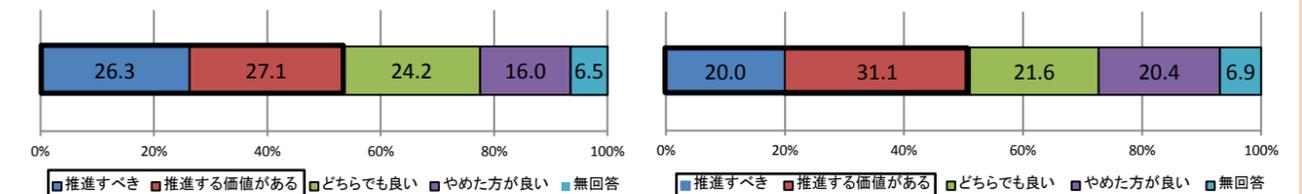
労働時間の長さではなく仕事の成果で評価して欲しいという労働者側のからの意見はあるか



➤ 雇用ルール 東商実施の調査(※)では、雇用の拡大に有効な政策として、約半数の企業が危機対応時の労働需給調整手段の確保を求めている

勤務地限定や短時間勤務など、働き方を限定する代わりに、解雇要件等を緩和した「多様な正社員」制度導入の支援、拡充

一定の要件を満たせば競争力強化や事業転換のために行う人員整理も認めるなどの、整理解雇の要件緩和



(※) 2012年10～12月に東商会員企業等2,592社に実施（回答率18.4%）

課題解決に向けた取り組み

I マッチング機能を強化する3つの施策が急務

基本的な考え方

- 中途採用市場の活性化が急務。民間の工夫を引き出し、転職希望者が動きやすく、中小企業が希望する人材を採用しやすい良質な労働市場の拡大、労働需給調整機能の強化が必要
- 新卒採用市場は、学生の大企業志向が強く就職活動が長期化。根本的解決には、最初から中小企業を志望する学生を増す取組みが必要
- 人材育成 企業ニーズに合致した技術・能力を身に付けた人材を育成

1. 中途採用市場の整備・拡大による中小企業の人材確保を

- ハローワークの機能改善による転職市場の拡大
 - ・求人ニーズの正確な把握が不可欠。求人企業への積極的訪問や、地域内自治体の商工部門との連携を強化
 - ・ハローワークの有する膨大な職業紹介実績データ（ビッグデータ）の有効活用と民間への開放を進め、データに基づいた求人・求職提案でマッチング成立率を大幅に引上げ
 - ・求める人材像や能力・経験など求人票の記載内容の詳細化
- 職業紹介事業の規制緩和による選択肢の拡大
 - ・求職者から手数料を徴収する有料職業紹介事業の年収要件（700万円超）引下げや対象となる職務の限定（経営管理者、熟練技能者、科学技術者等）の緩和
 - ・専門的・技術的職種の人材確保を図るため、ハローワーク、産業雇用安定センター、民間職業紹介事業者が求人・求職情報を共有し、総がかりで人材マッチングの推進

2. 学生の就職先として中小企業を根付かせる取組みを

- 中小企業と教育機関を直接的かつリアルタイムにつなぎマッチングを強化
 - ・中小企業の求人状況をリアルタイムで大学等への提供
 - ・希望する学生・中小企業によるインターンシップと就職・採用活動の直結

3. 職業訓練施設と企業等の緊密な連携による企業ニーズに即した人材の育成を

- 公共職業訓練は中小企業向けの「オーダーメイド型訓練」へと重点化
 - ・地域の公共職業訓練施設、教育機関、業界団体に加えて、企業とも連携し、企業の人材ニーズを収集・分析し、メニュー化した「オーダーメイド型訓練」の重点的実施
 - ・公共職業訓練を民間事業者へ開放し、競争による訓練メニューや就業支援の質の向上

II 生産性を高め雇用機会を増やす労働政策が必要

基本的な考え方

- 雇用法制 働き手の雇用機会を狭める労働規制の強化から、企業を生産性向上と雇用創出に積極的な姿勢へと転換させる雇用法制へと見直しが必要
- 労働時間管理・雇用ルール 労使自治のもと現場の実態を踏まえ、柔軟な労働時間管理や労働条件変更などを可能とする雇用ルール作り

1. 柔軟な労働時間管理を

- 柔軟な働き方ができる仕組みを使い易く
 - ・限定されている企画業務型裁量労働時間制の対象業務（企画・立案・調査・分析）について、労使委員会で決定できるなどの要件緩和
 - ・企画業務型裁量労働制の手続き要件を対象労働者数に応じて簡素化（労働基準監督署への定期報告の提出頻度を6か月以内に1回から、1年に1回にするなど）
 - ・より長い期間で自律的に業務の繁忙調整を行えるようにフレックスタイム制の清算期間（1ヵ月以内）を延長（例えば3～6ヵ月程度へ）

2. わかりやすい雇用ルールの整備を

- 労働契約の変更手続き等の明確化による雇用の安定
 - ・事業所の閉鎖や業務縮小など雇用調整が不可避となった際の対応など経営上の懸念が、正社員雇用をためらう要因となっている。これを解消するため、期間の定めのない契約を終了する際のルールを明確化
 - ・解雇が無効であった場合の救済措置の多様化として、労働者が職場復帰を希望しない場合の、金銭の支払いによる労働契約終了の仕組みの整備（但し、解決金額については一律に設定するのではなく、各企業や当該雇用の実情、再就職までに必要となる期間なども考慮）
 - ・企業経営の危機時に企業を存続させ、雇用維持を図る観点から、労働条件の変更の合理性が認められるケースをわかりやすく明示