



🦋 平成19年度 🦋

労働政策に関するアンケート調査結果

平成19年7月

東京商工会議所



実施概要

1. 調査目的 「労働政策に関する要望」の取りまとめにあたり、企業が当面する雇用・労務問題、労働行政への要望事項を把握するため、本調査を実施した。
2. 調査期間 平成19年5月1日(火)～5月23日(水)
3. 調査対象 労働委員会関係企業、議員・支部役員・常任委員等 3,000件
4. 回答企業数 835社(回収率27.8%)
5. 調査方法 調査票の送付、回収ともに郵送、Eメールによる。
6. 調査項目
質問1. 貴社の現状について……………2ページ
質問2. 派遣労働者の活用について……………4ページ
質問3. 障害者雇用について……………6ページ
質問4. 高齢者の雇用について……………10ページ
質問5. 長時間労働者に対する健康管理対策について……12ページ
質問6. ハローワークについて……………13ページ
質問7. 労働政策について……………15ページ

【お問合わせ先】

東京商工会議所(産業政策部 労働・福祉担当 渋谷・福田)

〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-2-2

T E L : (03)3283-7632・7631

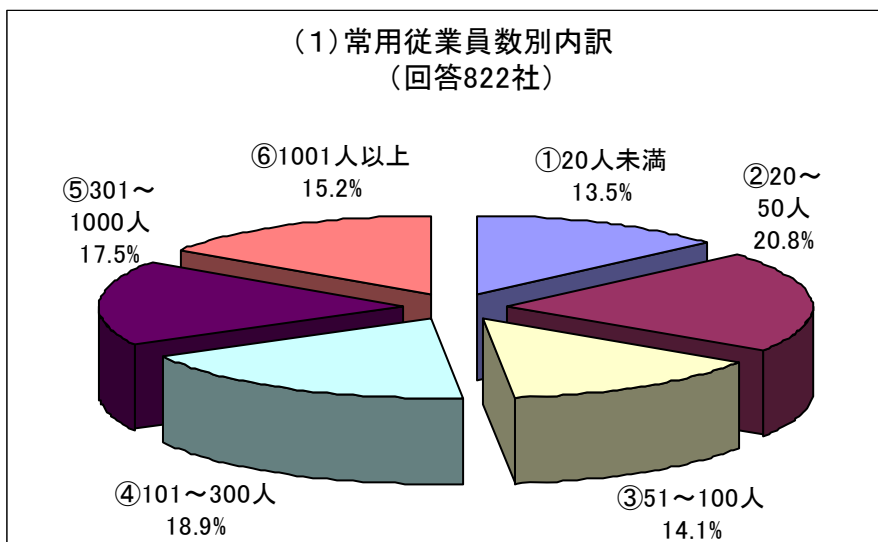
F A X : 03-3213-8716

E-mail : sansei@tokyo-cci.or.jp

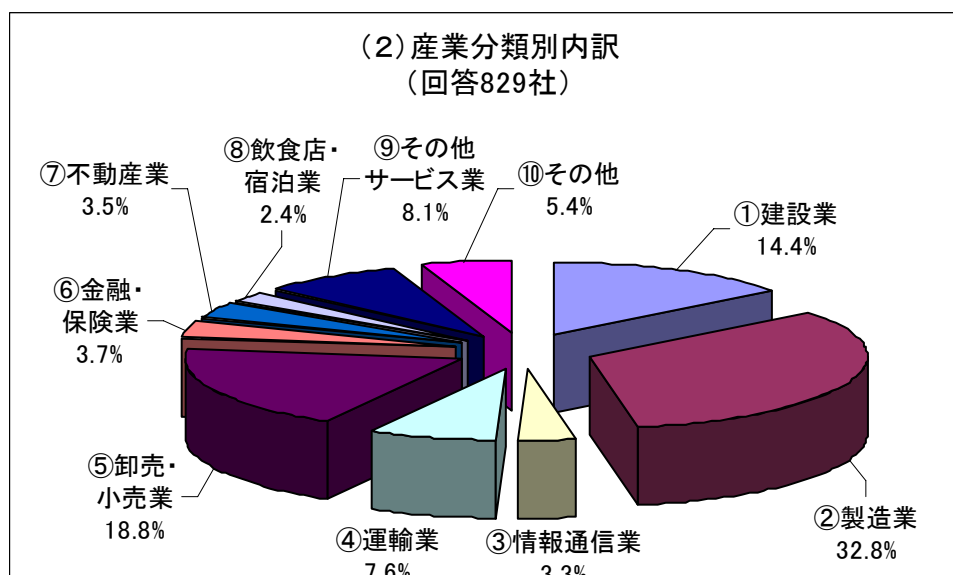
回答企業内訳

(1) 常用従業員規模別内訳(SA)

(※以下 SA=シングルアンサー MA=マルチアンサー)



(2) 産業分類別内訳(SA)



質問1. 貴社の現状について

(1) 前年の同時期に比べた業況水準(SA)

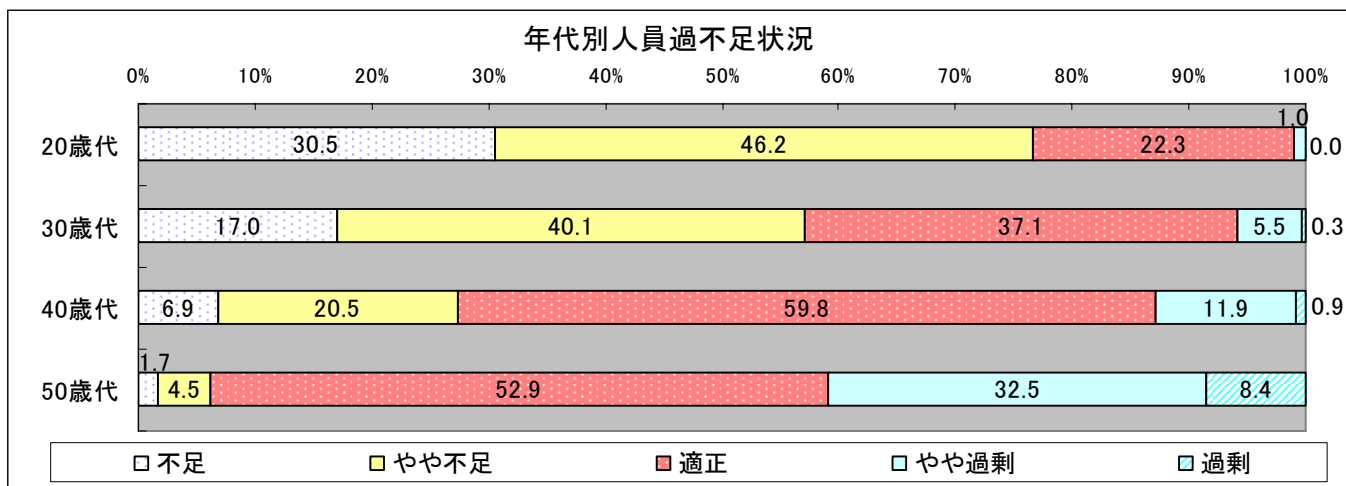
前年同時期の業況水準は、昨年調査と比較すると、「変わらない」と回答する企業が7.0ポイント増加、「大変良くなった」「良くなった」と回答する企業が、6.9ポイント低下。中小企業の業況は、依然として厳しい。

		平成19年度		平成18年度	
1	大変良くなった	10社	1.2%	8社	1.6%
2	良くなった	219社	27.0%	164社	33.5%
3	変わらない	425社	52.3%	222社	45.3%
4	悪くなった	144社	17.7%	88社	18.0%
5	大変悪くなった	14社	1.8%	8社	1.6%
サンプル数(100%ベース)		812社	100%	490社	100%

(2) 人員(直接雇用)の過不足状況

全社的な人員過不足状況DIは、昨年調査と比較すると、3.7ポイント、不足感が強まった。年齢では20歳代、職種では現業職の不足感が強まっている。

		不足	やや不足	適正	やや過剰	過剰	サンプル数	DI		
全社的にみた場合	H19年	6.7%	39.0%	45.4%	8.4%	0.5%	610社	△36.8		
	H18年	8.6%	34.8%	46.2%	10.1%	0.2%	405社	△33.1		
職制・職種別にみた場合	20歳代	H19年	30.5%	46.2%	22.3%	1.0%	0.0%	790社	△75.7	
		H18年	28.1%	42.7%	28.5%	0.4%	0.2%	487社	△70.2	
	30歳代	H19年	17.0%	40.1%	37.1%	5.5%	0.3%	793社	△51.3	
		H18年	15.5%	44.4%	37.1%	3.0%	0.0%	498社	△56.9	
	40歳代	H19年	6.9%	20.5%	59.8%	11.9%	0.9%	787社	△14.6	
		H18年	7.0%	21.0%	58.4%	12.8%	0.8%	485社	△14.4	
	50歳代	H19年	1.7%	4.5%	52.9%	32.5%	8.4%	781社	34.7	
		H18年	1.0%	3.8%	45.5%	41.5%	8.1%	479社	44.8	
	管理職を除く	管理職	H19年	3.3%	18.1%	57.6%	19.3%	1.7%	779社	△0.4
			H18年	3.5%	18.1%	50.5%	24.7%	3.1%	481社	6.2
		事務職	H19年	1.3%	25.0%	61.7%	11.5%	0.5%	783社	△14.3
			H18年	1.5%	22.2%	65.1%	10.6%	0.6%	481社	△12.5
技術・研究職		H19年	12.6%	39.4%	46.0%	1.8%	0.2%	658社	△50.0	
		H18年	10.4%	43.8%	42.8%	3.0%	0.0%	402社	△51.2	
営業・販売職		H19年	7.1%	43.0%	43.4%	6.3%	0.3%	761社	△43.5	
		H18年	6.7%	43.8%	44.8%	4.1%	0.6%	464社	△45.8	
現業職 (生産・技能工)		H19年	9.3%	35.7%	48.1%	6.5%	0.5%	603社	△38.0	
		H18年	6.4%	31.8%	54.5%	7.0%	0.3%	374社	△30.9	
パートタイム・ アルバイト		H19年	4.0%	17.1%	73.4%	5.3%	0.3%	680社	△15.5	
		H18年	5.7%	12.8%	77.5%	4.0%	0.0%	423社	△14.5	

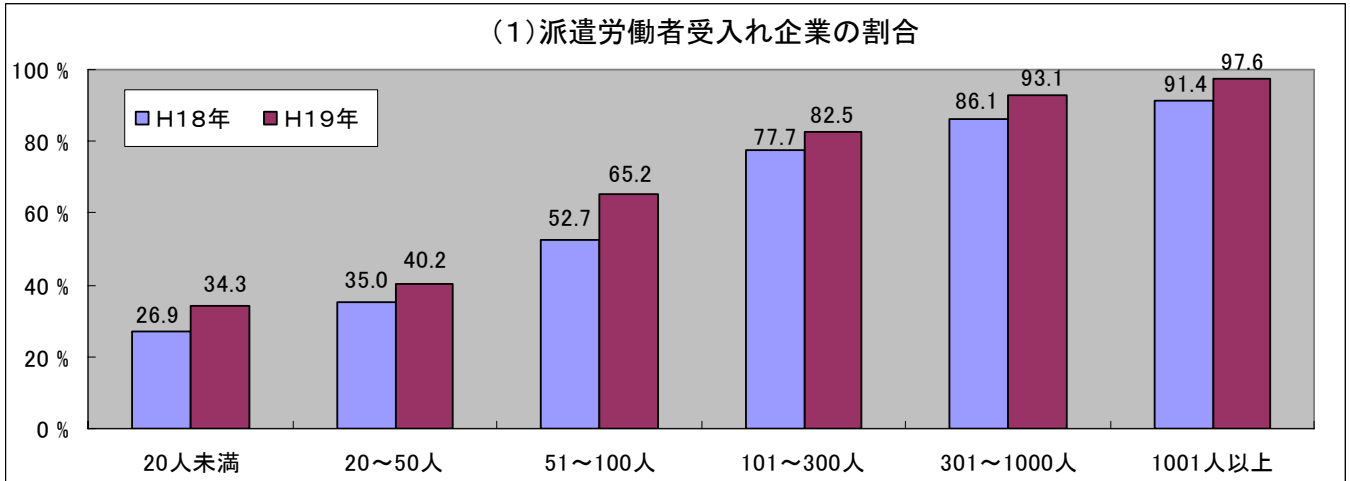


質問2. 労働者派遣事業について

(1) 派遣労働者の受入れ状況 (SA)

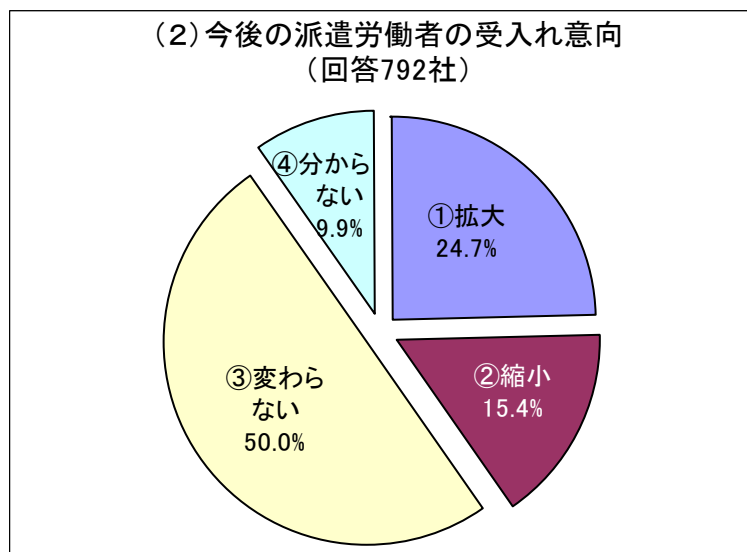
前年調査と比較すると、受入れ企業の割合は、全体で 4.9 ポイント拡大し、企業規模に関わらず増加した。中でも、従業員 51～100 人規模の伸びが大きい。

	平成 19 年度		平成 18 年度	
① 受入れている(受入れていたことがある)	567 社	69.2%	424 社	64.3%
② 受入れていない	252 社	30.8%	235 社	35.7%
サンプル数(100%ベース)	819 社	100%	659 社	100%



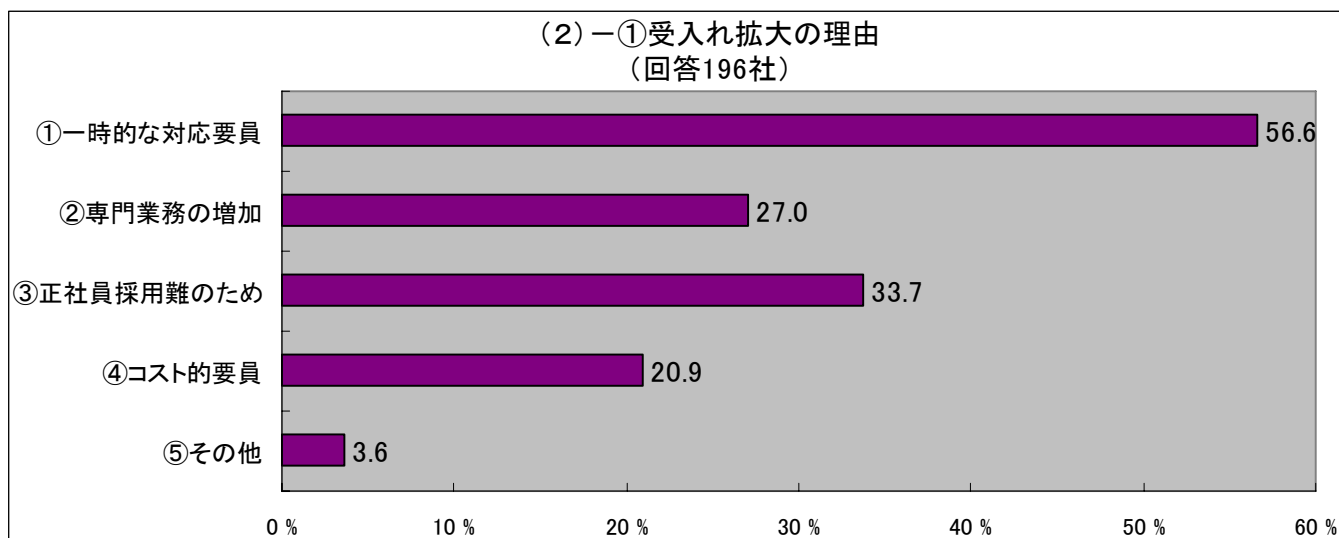
(2) 今後の派遣労働者の受入れ意向 (SA)

「変わらない」が最も多く 50%となったが、「拡大・新規受入れ予定」が 24.7%であり、4 社に 1 社は拡大・新規の受入れを予定している。



(2)－① 受入れ拡大(新規に受入れ予定)の理由(MA)

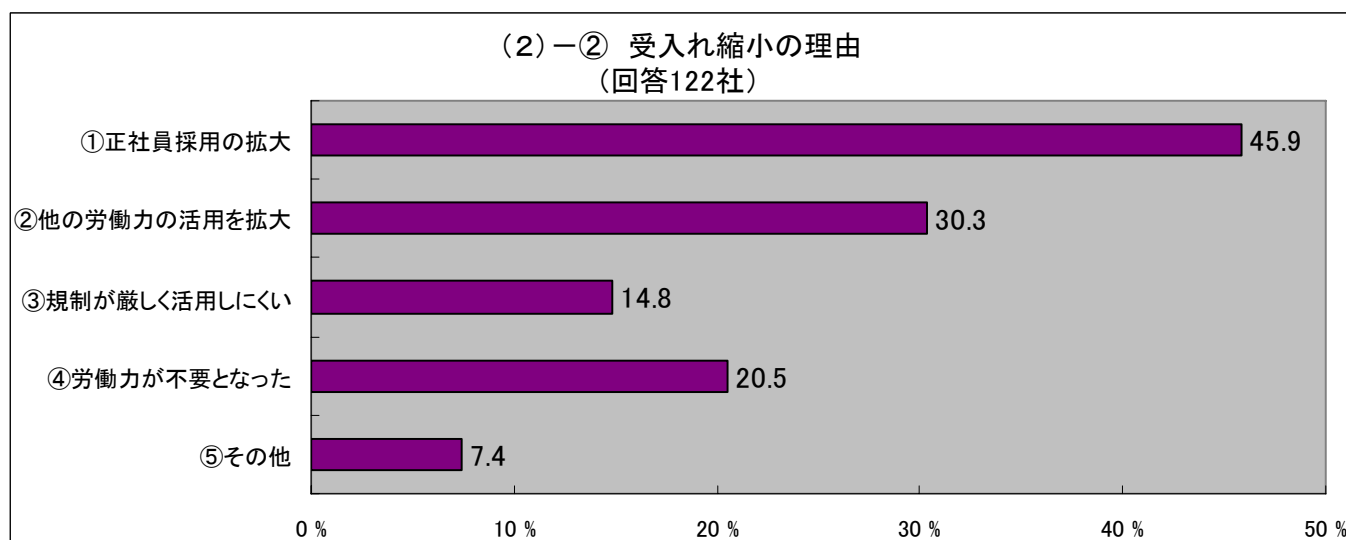
「一時的な繁忙期への対応要員」が最も多く56.6%、続いて「正社員の採用難のため、派遣労働者で対応せざるを得ない」を上げる企業が33.7%であった。



※その他の理由 ・技能伝承のためOBを派遣労働者として受入れる など

(2)－② 受入れ縮小の理由(MA)

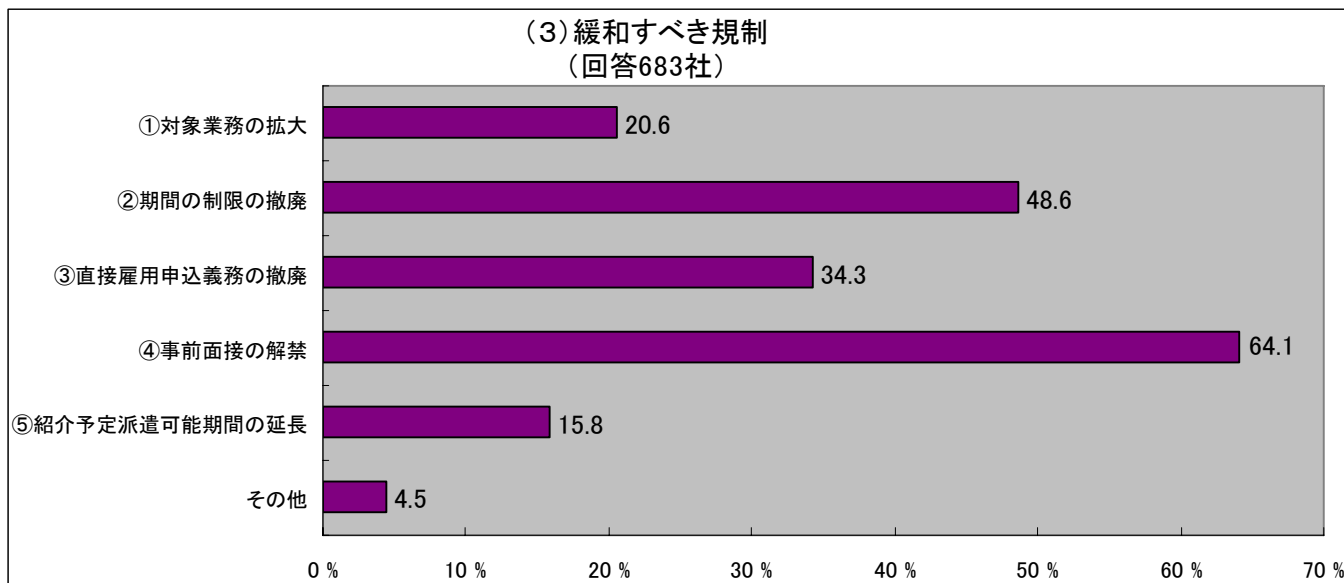
「正社員の採用を拡大」が45.9%と最も多い。次いで、「パート、契約社員、請負・業務委託など他の労働力の活用を拡大するため」に受入れを縮小する予定の企業が多かった(30.3%)。



※その他の理由 ・機械化を推進する等生産性を向上させるため ・コストパフォーマンスが良くない など

(3)現在の労働者派遣制度において緩和すべき規制(MA)

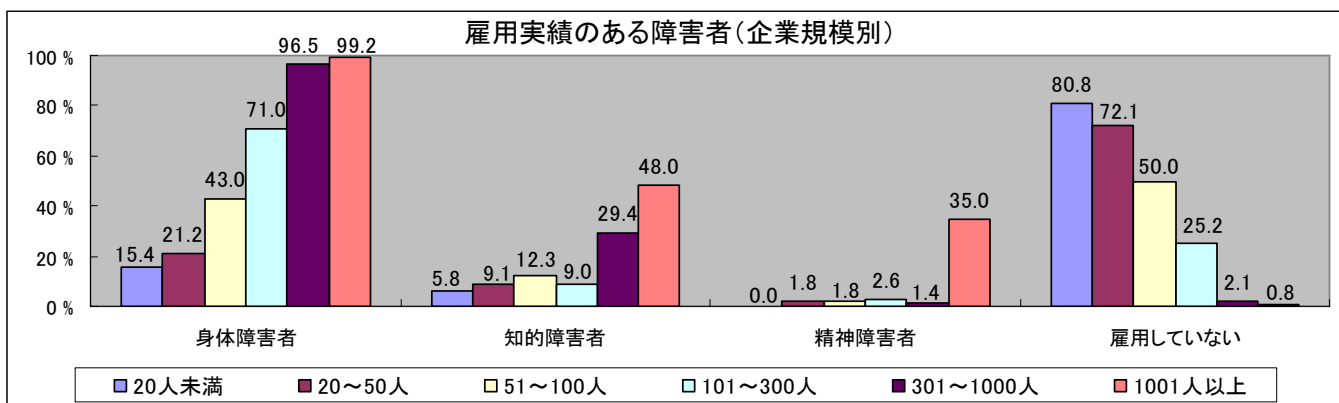
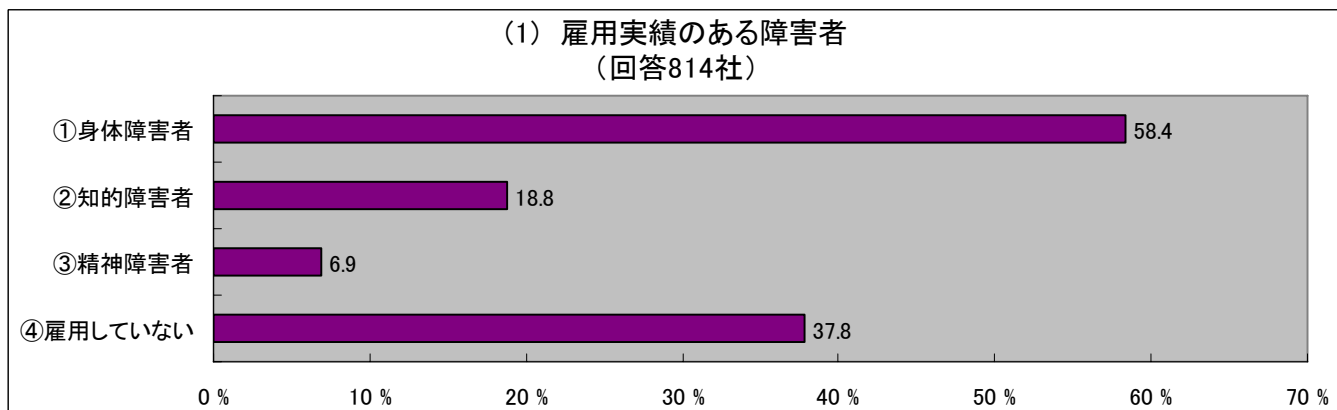
「受入れ企業による事前面接の解禁」が最も多く 64.1%となった。続いて、「派遣可能期間の制限の撤廃」が 48.6%、「直接雇用申込義務の撤廃」が 34.3%の順となっている。



質問3. 障害者雇用について

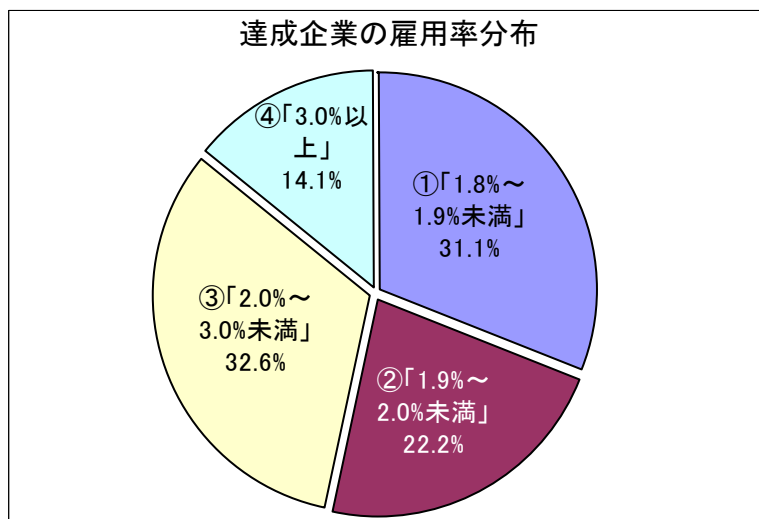
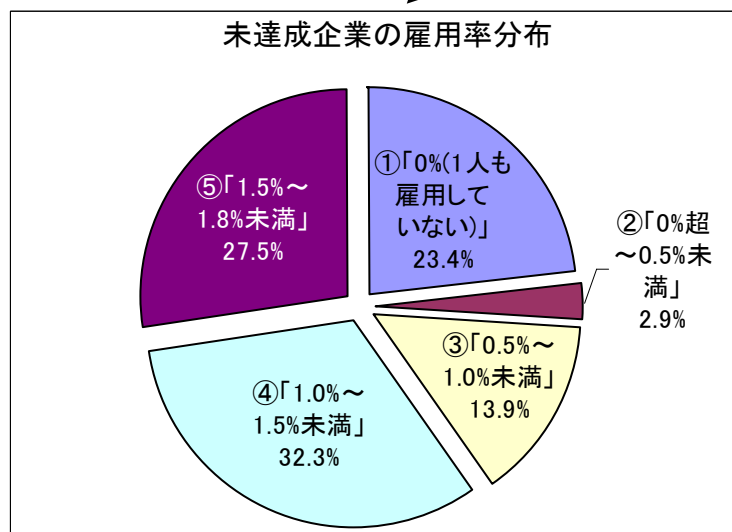
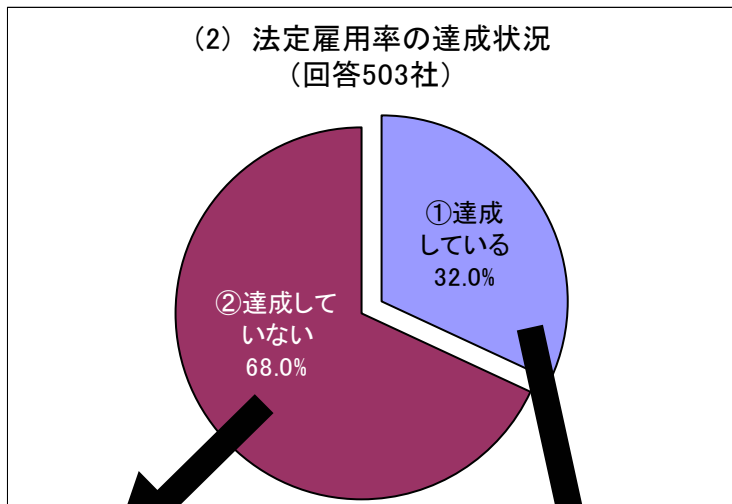
(1)雇用している(したことがある)障害者(MA)

「身体障害者」が最も多く58.4%、一方、「精神障害者」は非常に少なく6.9%に止まっている。また、雇用していない(したことがない)企業は 37.8%となっており、大企業と比較すると、中小企業における障害者の雇用は進んでいない(従業員 20 人未満の企業では雇用していない企業が 8 割を超えている)。



(2) 法定雇用率(1.8%)の達成状況(常用従業員数56名以上の企業)(SA)

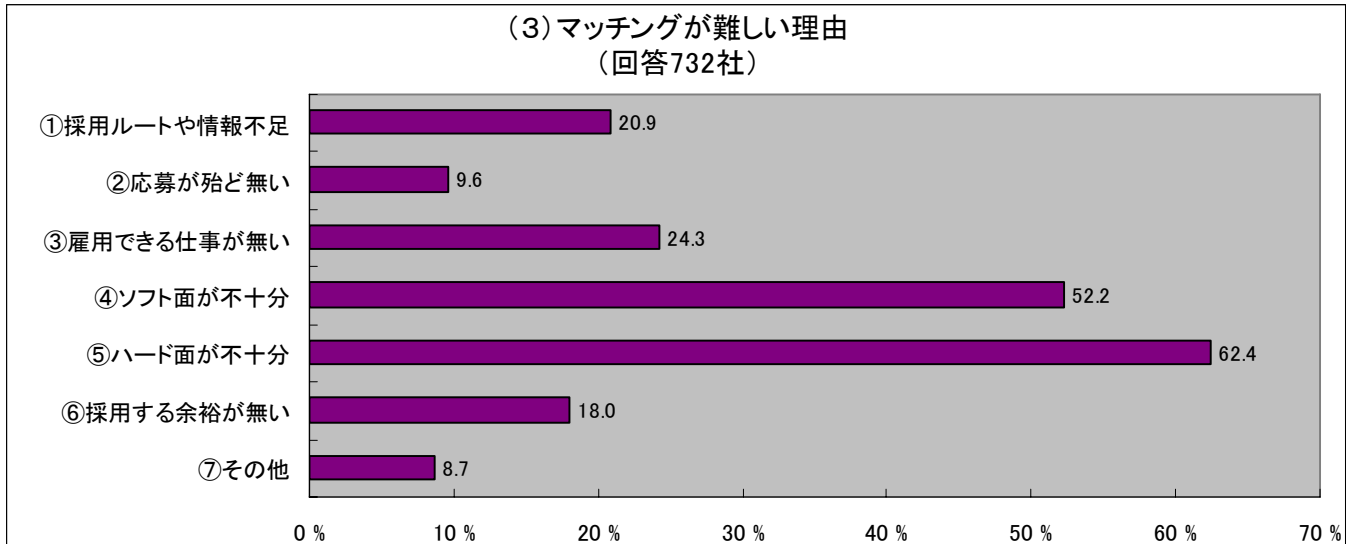
達成している企業は 32.0%。その企業の雇用率の分布をみると、3%を超えて雇用している企業が 14.1%ある。一方、達成していない企業は、68.0%となっている。その企業のうち1人も雇用していない企業は 23.4%となっている。



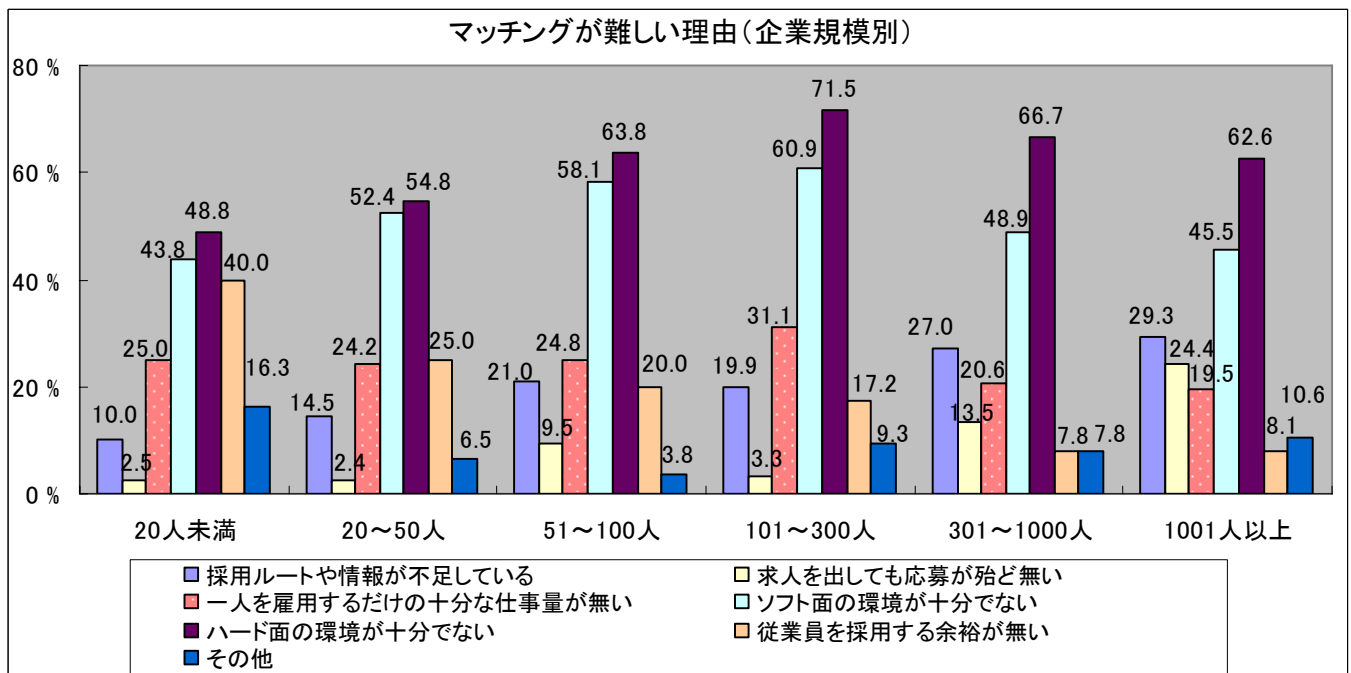
(3) 障害者の採用にあたってマッチングが難しい理由(MA)

「施設のバリアフリー化などハード面の環境が十分でない」が 62.4%、「従業員の理解不足などソフト面における受入れ態勢が十分でない」が 52.2%といずれも5割を超えている。

これら以外の項目を企業規模別に見てみると、「経営が厳しく従業員を採用する余裕がない」は、小規模事業所において割合が高くなっており、一方、大企業では、「採用ルート(養護学校やハローワークなど)や情報が不足している」、「求人を出しても応募が殆ど無い」と回答する割合が高くなっている。

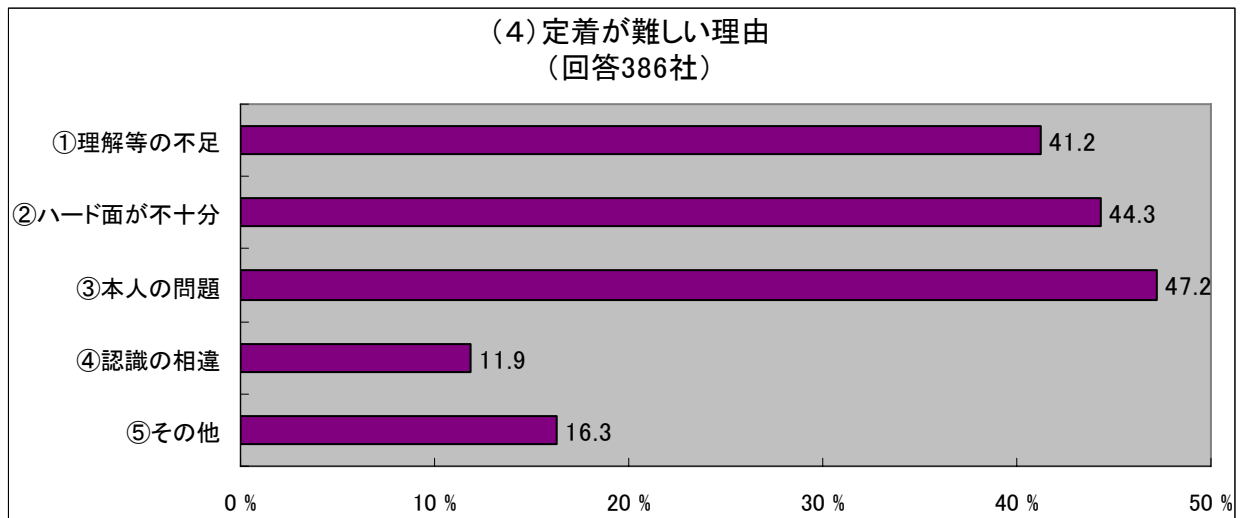


※その他の理由 ・本人の体調や障害の進行等により定着が困難 ・得意先の理解不足
・求める適性、能力に達する障害者がいない ・職域の拡充やキャリアパスの未整備 など



(4) 障害者が職場に定着することが難しい理由(MA)

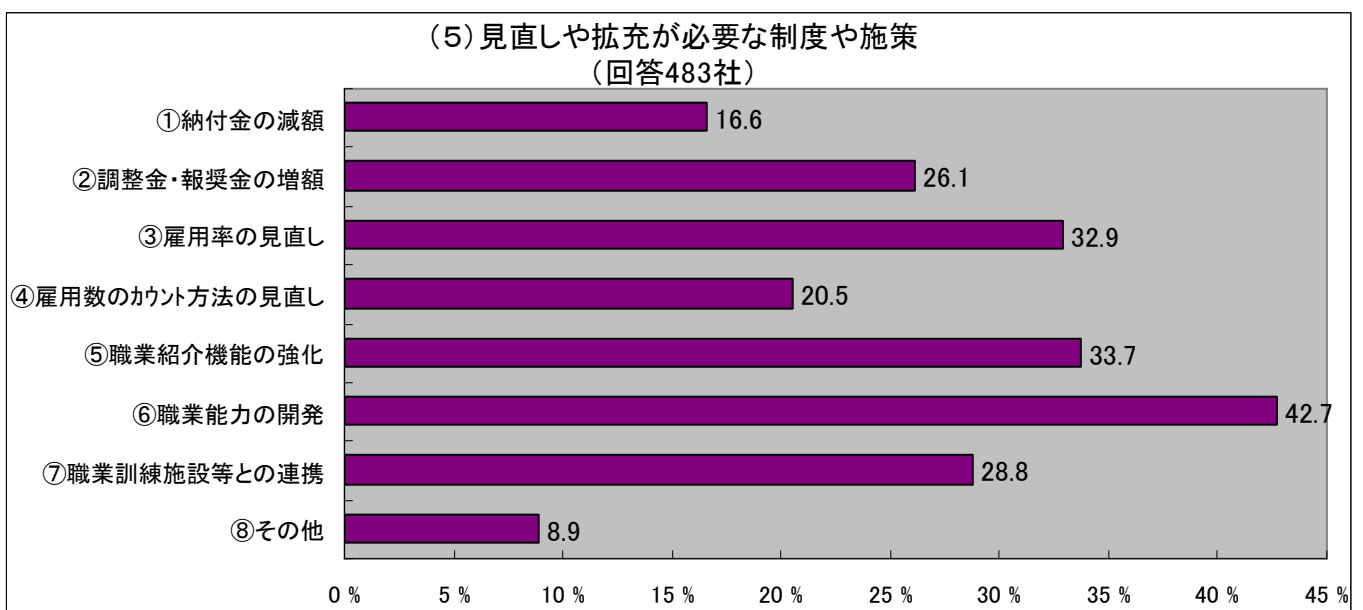
「障害者の生活の問題や勤労意欲など、本人に起因する問題が生じたため」と障害者自身による問題が大きいという回答が 47.2%で最も多く、「施設のバリアフリーなどハード面の環境が十分でないため」が 44.3%、「従業員の理解やコミュニケーションが不足しているため」が 41.2%と続いている。



※その他 ・予期せぬ障害の発症や病状、障害の悪化や進行のため ・家族、特に親の責任の欠如
 ・指導育成の面で人的負担が大きい ・労働時間等の物理的な制約
 ・定着率は低くない、問題ない など

(5) 障害者雇用を促進するため見直しや拡充が必要であると考えられる制度や施策(MA)

「職業能力の開発」が最も多く 42.7%、続いて「職業紹介機能の強化」が 33.7%、「雇用率の見直し(現行 1.8%)」が 32.9%となっている。

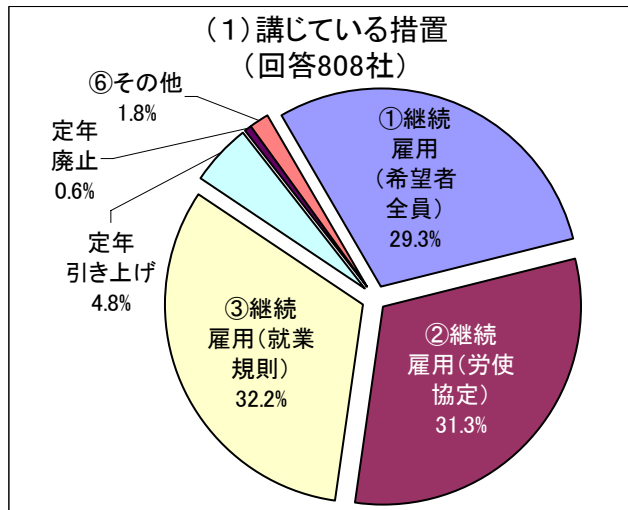


※その他の制度や具体策
 ・業種、業態、地域に応じた雇用率、除外率の設定
 ・障害者の就労意識の啓発
 ・施設拡充や研修実施に対する補助金、ノウハウの提供
 ・民間職業紹介事業者の活用
 ・企業への意識啓発(セミナー、現場見学会の実施など)
 ・通勤時及び移動時の労災対策の拡充
 ・パート、アルバイトの障害者を雇用率に含めるカウント方法の見直し など

質問4. 高齢者の雇用について

(1) 改正高齢法への対応として講じている措置(SA)

継続雇用制度の導入が 92.8%と殆どを占めている。その中では、対象者の基準を労使協定で締結できず、経過措置として認められている「就業規則にて対象者の基準を定め、継続雇用制度を導入」している企業が最も多く 32.2%であるが、「希望者全員を継続雇用」、「労使協定にて対象者の基準を定め、継続雇用制度を導入」も、それぞれ 3 割前後となっている。

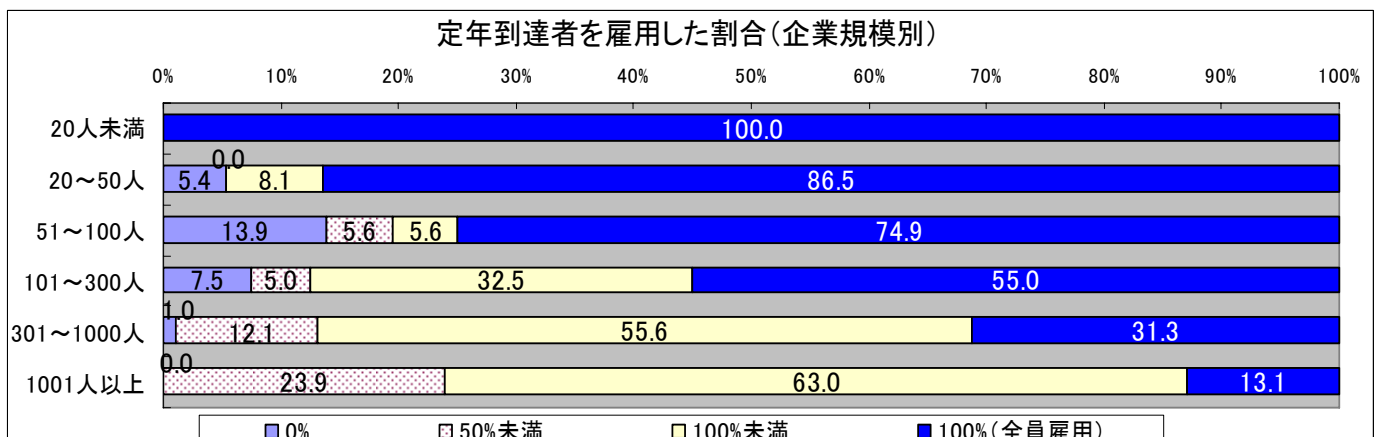
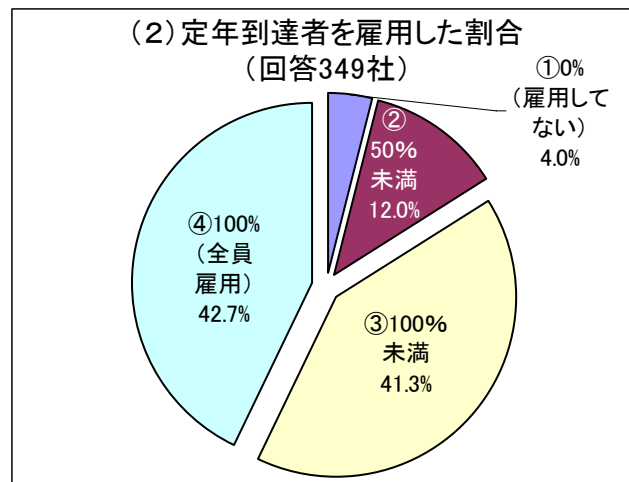


※その他の措置

- ・定年制度を行っていない
- ・もともと65歳定年を設定 など

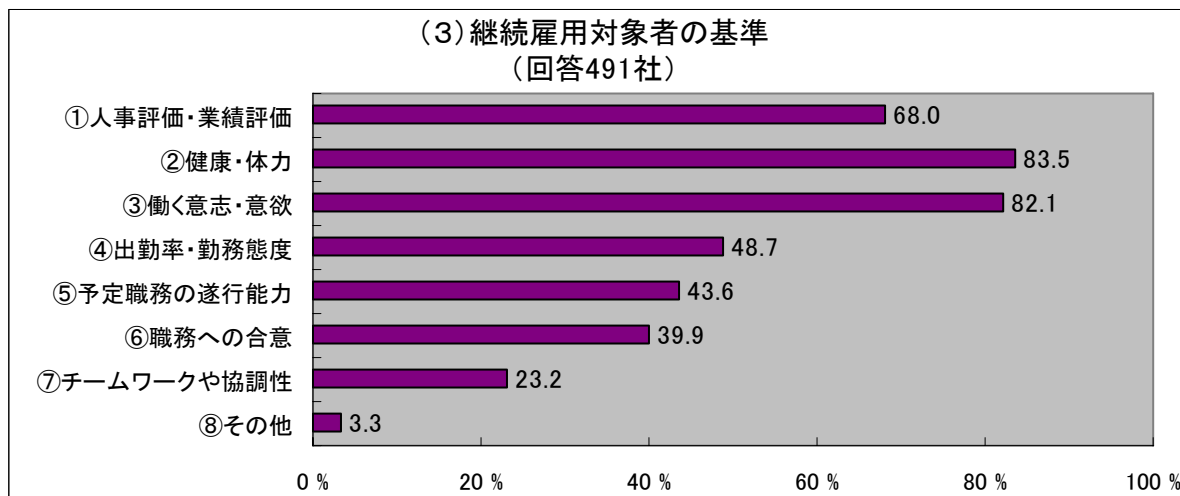
(2) 平成 18 年度において、定年を迎えた高齢者を対象者の基準に基づき継続雇用した割合分布(雇用者÷定年到達者)

定年到達者全員を雇用した企業が 42.7%であった。全体として、大企業と比較すると、中小企業における高齢者の雇用割合が高くなっている。



(3)対象者の基準を定めている場合の設定基準(MA)

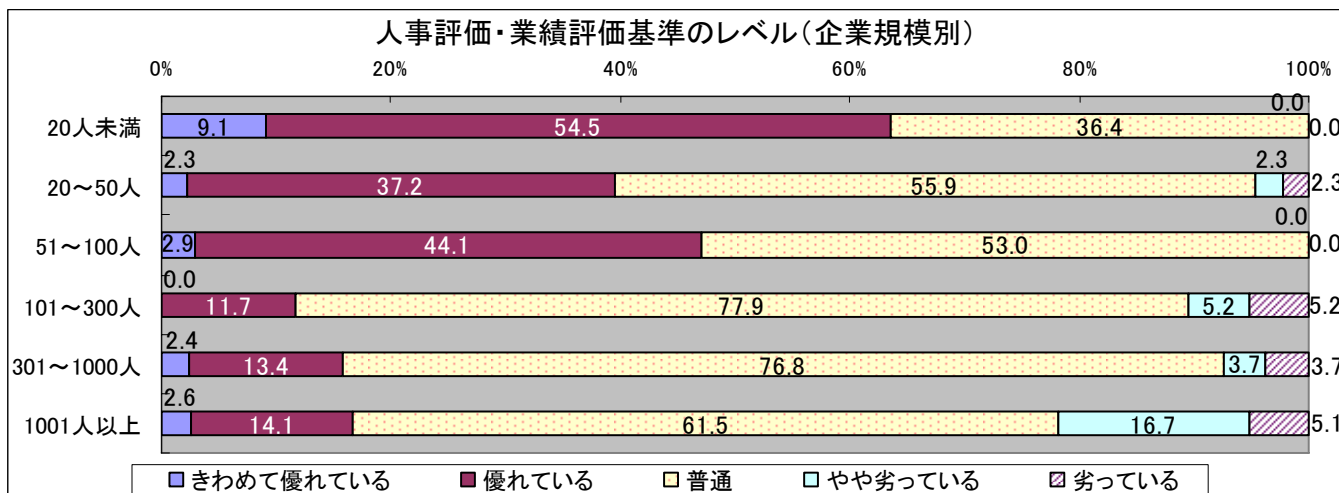
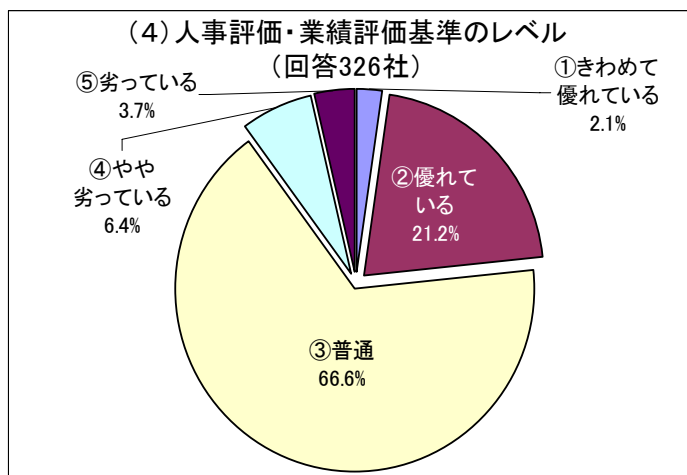
「健康・体力」が 83.5%と最も高く、「働く意思・意欲」が 82.1%、「人事評価・業績評価」が 68%と続いて高い。



※その他の基準 - 一定の公的資格、社内資格 - 懲罰の有無(懲戒処分を受けた者でないこと) など

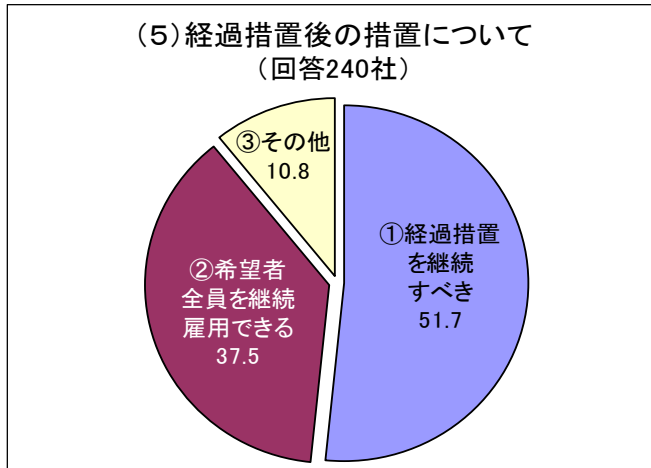
(4)継続雇用の対象者の選定基準として設定している人事評価・業績評価のレベル(SA)

「普通」のレベルを設定している企業が 66.6%と最も多いが、「普通」を上回るレベルを求める企業も 23.3%となっている。



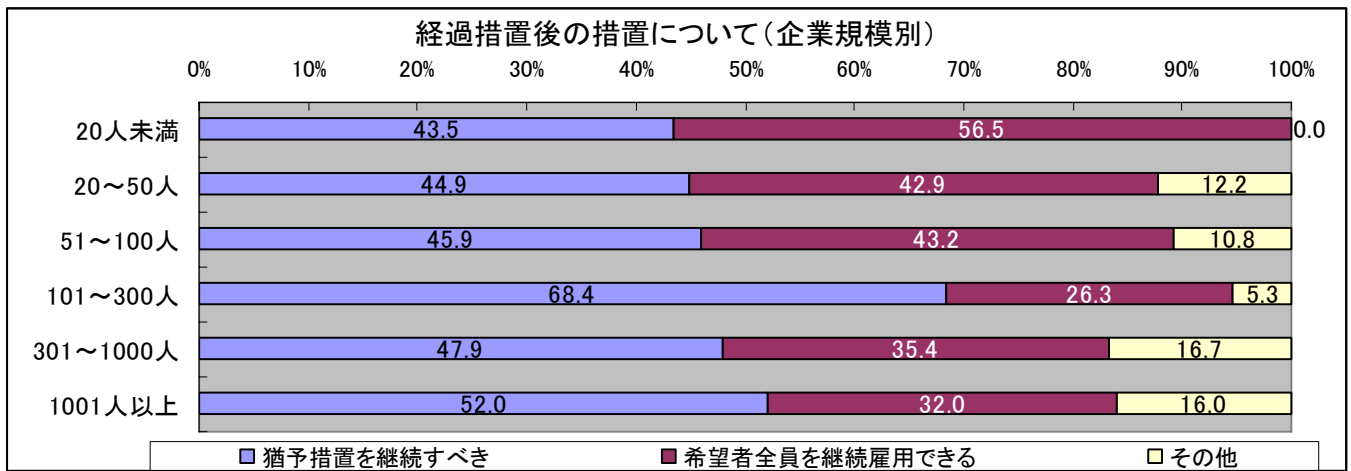
(5)対象者の基準を「経過措置」の就業規則にて定めている場合における経過措置終了後の対応の仕方について(SA)

「経過措置の継続」を希望するという回答が51.7%と最も高くなっている。



※その他における意見

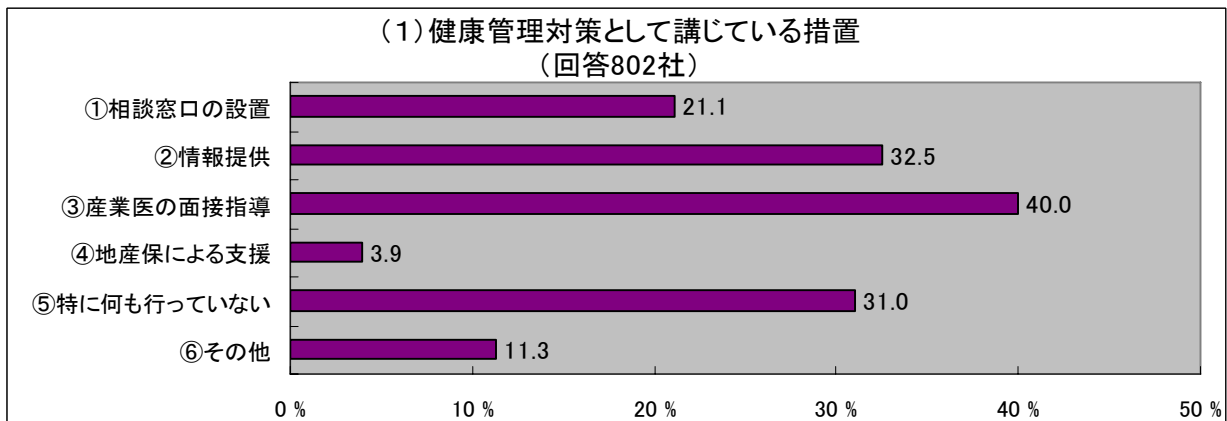
- ・労使協定が締結できない場合も考えられるため、会社側の対象者の選択の余地は残すべき
- ・補助金の制度等を活用しやすくするなど企業支援を拡充させるべき
- ・働く意思・意欲がそれほど無い人にまで、労働を押し付けることになるおそれがある など



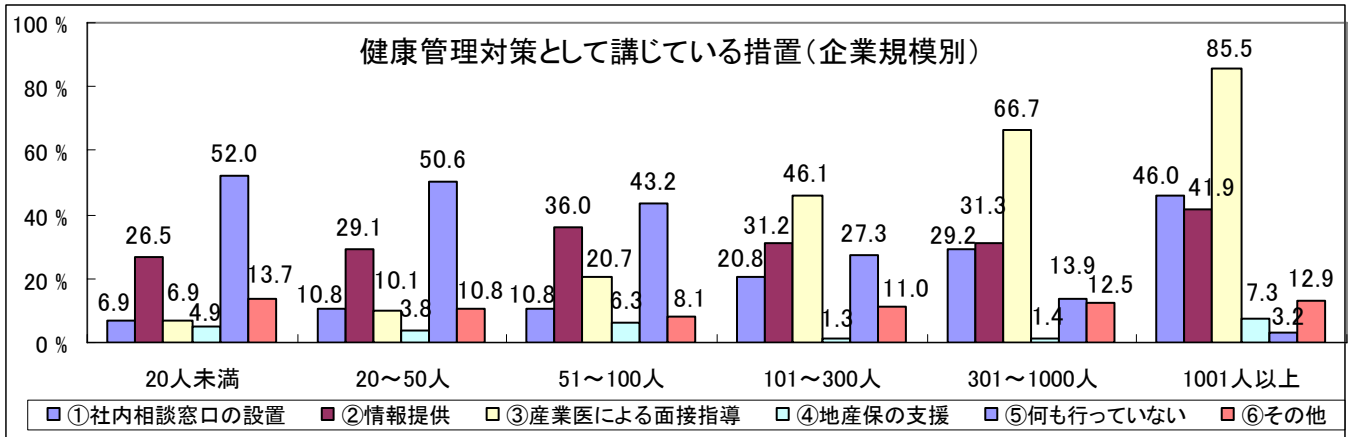
質問5. 長時間労働者に対する健康管理対策について

(1)講じている対策について(MA)

全体としては、「産業医による面接指導の実施」が40.0%と多くなっているが、企業規模別に見てみると、従業員規模が大きい企業ほど、「産業医による面接指導の実施」や「社内相談窓口の設置」が多くなっており、一方、小規模企業になればなるほど「何も対策を行っていない」という企業の割合が高くなっている。

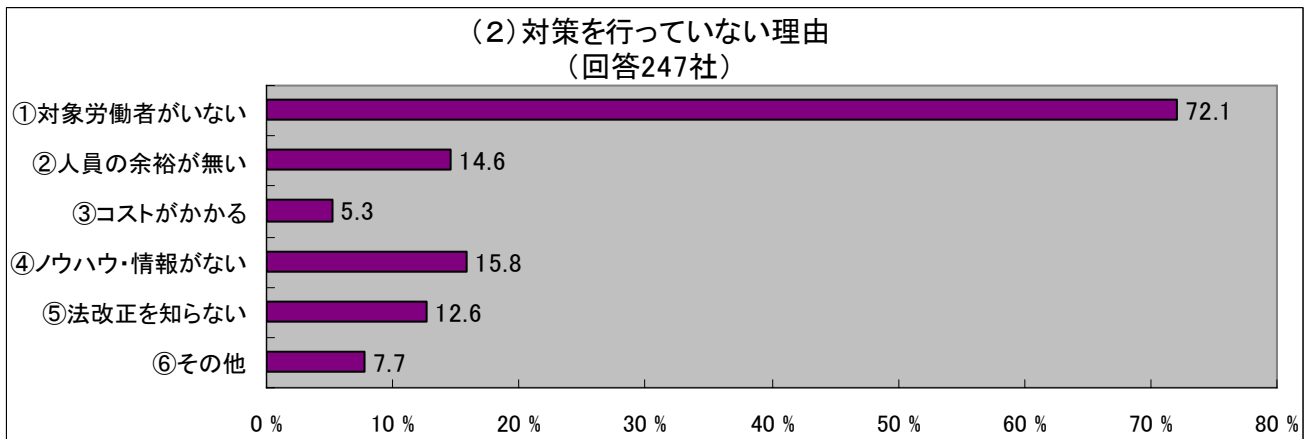


- ※その他の措置
- ・長時間労働をしないような人員配置
 - ・人事部による個別面談
 - ・指導・健康相談窓口を社外に設置
 - ・年1回健康相談を実施(保健婦、栄養士による)
 - ・特別な健康診断の実施、人間ドックの受診料補助
 - ・対象者への健康アンケートの実施
 - ・講習会の開催等
 - ・血圧の自己測定など各自の健康意識の醸成
 - ・時間外削減目標の設定、連続休暇、振替休日、休暇の取得促進
 - ・ノー残業デーの設定 など



(2)「特に何も行ってない」主な理由(MA)

「対象労働者がいない」という回答が 72.1%と非常に多いが、「健康管理対策を担当する人員の余裕が無い」、「ノウハウ・情報がない」という意見もある。

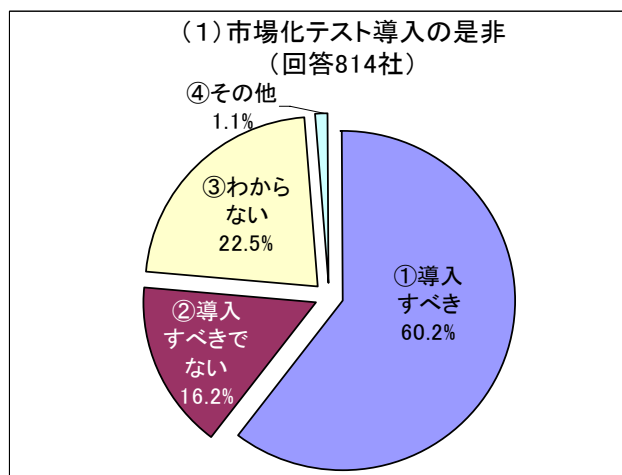


※その他の理由 ・従業員50人未満で面接指導が義務付けられていないから
 ・業務の繁忙に合わせて労働時間を各自調整しているから など

質問6. ハローワークについて

(1) 無料職業紹介事業への市場化テスト導入の是非(SA)

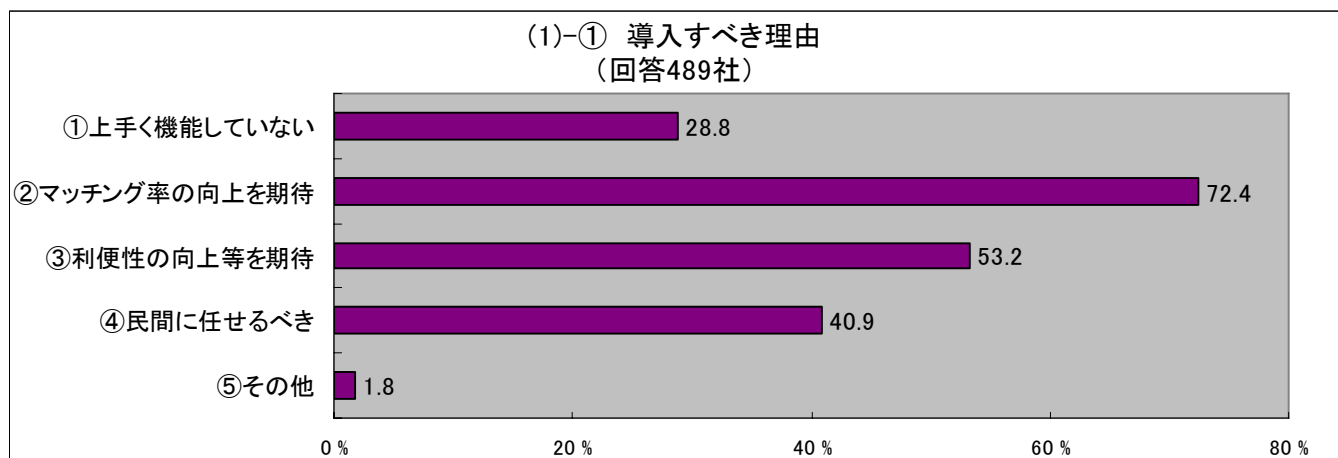
市場化テストを「導入すべき」とする声は 60.2%と強い。一方、「導入すべきでない」とする声も 16.2%あった。



※その他の意見 ・市場化テストは導入すべきだが、規制等の中で公平なテストが出来るか疑問 など

(1)-① 導入すべき理由(MA)

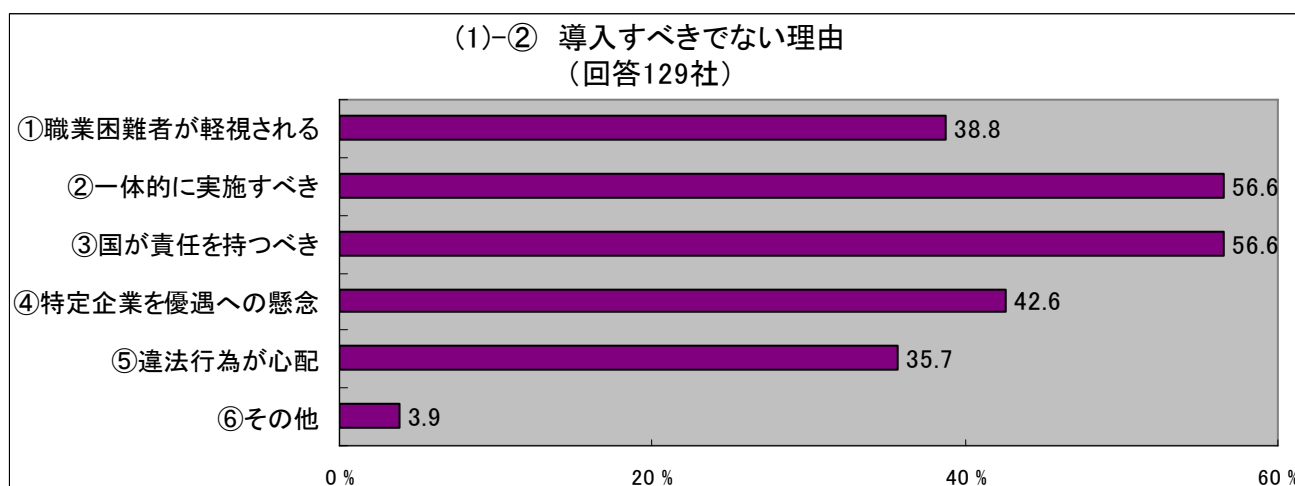
「民間のノウハウを活用することでマッチング率の向上が期待できるため」が72.4%と最も多く、「利便性の向上や業務の効率化が期待できるため」も53.2%と続いて多くなっている。



※その他の理由 ・求人側の企業向けのサービス体制を確立して欲しい
・所員の権限的で慢心な対応が多い
・就職困難者へのセーフティネット機能を担保した上で導入すれば問題ないから
・全面的な導入は難しいが、民と官の窓口を併設や就職困難者はハローワークが実施し、一般的な求人業のみ民間に任せるなどの工夫が必要 など

(1)-② 導入すべきでない理由(MA)

「職業紹介、雇用保険、事業者指導を含む雇用対策をハローワークが一体的に実施すべき」、「無料職業紹介は、国の責任のもと実施すべき」という意見がともに56.6%と多い。「特定企業を優遇した職業紹介が行われる可能性があるため」という懸念も挙げられている。

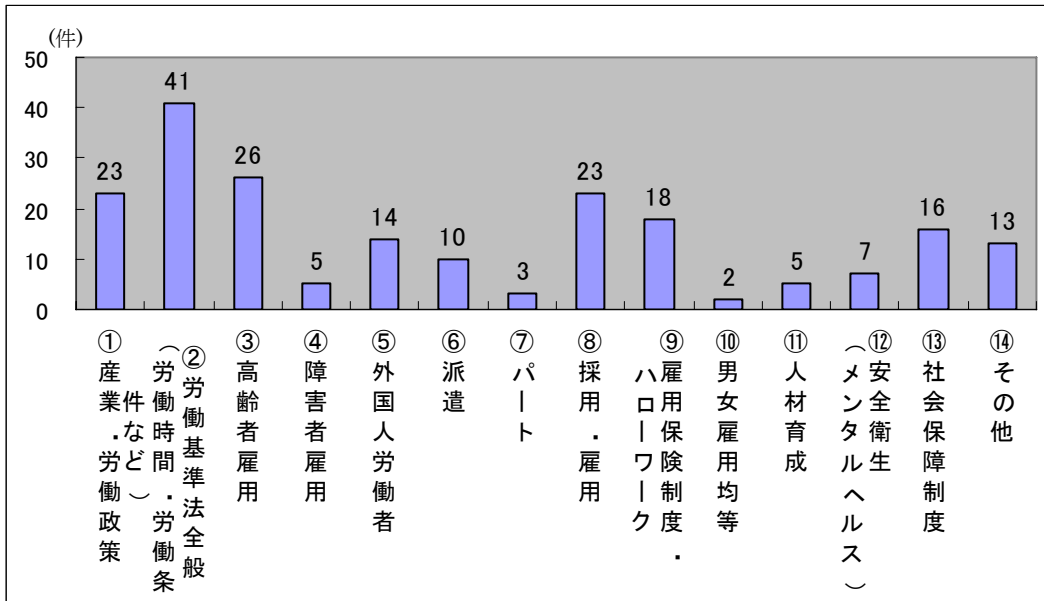


※その他の理由 ・無料職業紹介は営利目的ではないのだから民間がすべきではない
・マッチング率の引上げのみを目標とした職業紹介が行われ、入社後のミスマッチが増える可能性がある
・公平・中立が担保できないため
・低予算かつ安定性が確保できないため、新規事業に取り組みにくくなる
・入札価格の安い業者が入り、サービスの質の低下が懸念される など

質問7. 労働政策について

労働・雇用・人材・能力開発などをめぐる法制・政策・行政等に関する自由意見

回答社数 147社 回答意見数 206件



1 産業・労働政策について

- 若年層、女性、外国人等の多様な人材を育成活用できる社会の実現に向けた労働法制、政策、行政を目指さなければ、日本経済の活力は失われる(1001人以上・製造業)
- 経済は拡大傾向のようであるが、末端企業は最悪の状況が続いている。自由競争、国際競争に勝つためには、固定的経費の圧縮が重要だが、非正規社員の正社員化や社会保障費、社会保険料負担の増加は、企業の負担が大きくなり、大変厳しい(301～1000人・製造業／301～1000人・その他サービス業)
- 国内の労働意識は相当低下している。無責任な離職など労働者側の問題が多くなっているにもかかわらず、労働政策は労働者の過剰保護となっており、「仕事をしたくない」労働者に対して、極めて甘い制度になりつつある。企業側に対しても、自由で柔軟性のある法整備を行わないと、雇用意欲が沸かなくなる(20～50人・製造業／101～300人・製造業／20人未満・その他サービス業／101～300人・運輸業)
- 労働者の保護ばかりでなく企業保護についても考えて欲しい(101～300人・運輸業／20人未満・建設業／51～100人・製造業)
- 労働契約は、労働基準法に定められた労働条件内であれば、労使合意に基づき、ある程度自由に定められるようにして欲しい(20人未満・建設業／20人未満・その他)
- ルール違反への罰則を厳しくすることで、自由裁量を拡大すべきである(20～50人・不動産業)
- 法の遵守への指導強化を強め、業界全体の底上げをすべき(20人未満・建設業／1001人以上・情報通信業)
- 業種、規模(従業員数)、事業所数等、企業の形態・状況を考慮せず、一律に制定された法令・行政が多く、実態との乖離が生じている(101～300人・卸売・小売業／101～300人・製造業)
- アンケート調査の数字のみに基づく政策を行うのではなく、企業の規模や事業内容の実態に基づいた柔軟な施策を行うべき。目立たない数字の中に、重大な問題が潜んでいることもある(101～300人・卸売・小売業／20人未満・その他サービス業)
- 行政の事業を合理化すべき。重複する政策が多い。縦割り行政をなくし、横の連携を図るべき(1001人以上・情報通信業／51～100人・その他)
- 労働法制の改正が多すぎる。改正に伴う事務作業が増加し、非生産的な義務が強いられる。企業の事務コストを下げるため、個別の保険料制度をやめるべき(101～300人・建設業)
- 人件費が毎年増加しているため、雇用を増やす事に対して慎重にならざるを得ない(20～50人・不動産業)

2 労働基準法全般について

- 職業、職種など労働の多様化の中で、工場労働者を基にした現行の労働基準法の根本的改正が必要である(301～1000人・その他／1001人以上・卸売・小売業／301～1000人・その他サービス業)
- ホワイトカラーとブルーカラーを同じ労働基準法で規定することに無理がある(301～1000人・その他サービス業)
- 週40時間労働制、割増賃金の適用、時間外労働の上限時間、等が中小企業の経営に大きく影響していると思う(20～50人・製造業／20～50人・その他サービス業／301～1000人・その他)
- 時間外手当の義務付け自体に疑問。現在、中小企業で1人当たりの仕事量を調整すれことになれば、使用者負担の拡大に繋がる(20人未満・建設業)
- 業務の多様化にあわせた休日、労働時間等の自由な設定が求められる(20～50人・卸売・小売業／20～50人・飲食店・宿泊業)
- 長時間労働の削減の必要性は認識しているが、一方で業種業態によっては、労働力不足もあり代替要員の確保が厳しい状況にある(101～300人・卸売・小売業／20～50人・卸売・小売業／301～1000人・情報通信業)
- ホワイトカラーの働き方に整合しない現行の労働時間行政については、ホワイトカラーエクゼンプションの導入等により改善を図っていくべき。現在の労働時間規制は、現状と乖離しており、労働者の向上心が阻害される(301～1000人・不動産業／301～1000人・建設業／101～300人・製造業／1001人以上・金融・保険業／1001人以上・製造業／20～50人・製造業／20人未満・その他サービス業／1001人以上・その他サービス業)
- 裁量労働制についても規制を緩和し拡大を図るべき。特に、適用範囲は拡大すべき(101～300人・製造業／51～100人・運輸業)
- 業務量の予測が出来ず、かつ大きな変動を繰り返す業態であることから、社員の長時間労働により対応せざるを得ない。一方、社員の多くは長時間の残業を希望している。労働時間、時間外労働の規制緩和を望む。時間外労働の割増率を引き下げるべき(301～1000人・卸売・小売業／51～100人・製造業)
- 労働条件の基準・規制は、市場原理に基づき形成されるものであり、国が規制するものではない。(未回答)
- 労働環境の改善は、中小企業においては、未だに経営が厳しく、進んでいない。現場における指導、罰則の強化等によって事業主の意識改革が必要(51～100人・卸売・小売業／101～300人・製造業)
- 最低賃金の大幅アップ(1000円という額はとんでもない)や残業割増等の大幅アップは、特に中小企業にとっては非現実的(101～300人・運輸業)
- 最低賃金は、個人の能力の差がありすぎるのが現状なので一律に定めるべきではない(101～300人・運輸業)
- 所定時間内での就業でも安定した収入を得られるよう、基本給を高い水準で設定しているうえ、休日も法定以上に付与しているが、残業手当にはそれが不利に働く。制度の再構築を望む(20人未満・製造業)
- 管理監督者に対する深夜業の割増賃金適用は廃止すべき(101～300人・製造業)

3 高齢者雇用について

- 年金財源の不足から場当たりの継続雇用を実施するのではなく、将来的なビジョンを明確にして法制化して頂きたい。年金政策の失敗を会社に押し付けているように感じられる(20～50人・製造業／301～1000人・建設業／101～300人・その他／51～100人・情報通信業)
- 高齢者の就業場所を確保できる大手企業を除き、少数企業の活性化を目指す中小企業においては、若手社員採用等に支障をきたしている(301～1000人・製造業／101～300人・製造業)
- 技術力が必要な業種では、体力と気力さえあれば、65歳以上でも働けるような環境整備が望ましい(20～50人・飲食店・宿泊業／1001人以上・製造業)
- クライアント、取引先を含めた一体的な取組みや合意が必要(20～50人・その他サービス業／20～50人・建設業)
- 高齢者の継続雇用では、能力・スキル上の需給バランスを鑑みた場合、再雇用を出来ない場合もある。また、健康面における個人差が大きい。全員雇用しなければならないとなると、負担が大きくなりすぎる(101～300人・卸売・小売業／301～1000人・その他／20～50人・卸売・小売業／20～50人・建設業)
- 高齢者の雇用促進のため、高年齢雇用継続給付は支給率を引き上げるべき(101～300人・製造業／20～50人・その他／101～300人・製造業／301～1000人・製造業)
- 雇用を確保する事への企業に対するメリットが少ない。全員雇用したくても経営上難しい現状があるため、もう少し企業側に裁量を残すべき(1001人以上・製造業)
- 高齢者の求人・求職に関する情報提供を行う公的機関の設置が望まれる(1001人以上・卸売・小売業)
- リスクが伴う業務が多く、どのような業務に就かせてよいかわからない(20人未満・建設業／101～300人・卸売・小売業／20～50人・建設業)

4 障害者雇用について

- 軽度の障害者の雇用を毎年申し込んでいるが、大企業優先なのか、採用難で紹介がない。ハローワークの指導・相談体制の工夫をお願いしたい(301～1000人・卸売・小売業／301～1000人・飲食店・宿泊業)
- どのような業務で活用できるかなどどこに相談したらよいのかわからない。小さな会社では採用しにくいのが現実(101～300人・卸売・小売業／301～1000人・情報通信業)

5 外国人労働者について

- 労働力不足が深刻になっている。外国人等の就労に係る規制を緩和し、受け入れを拡大すべき(101～300人・運輸業／20～50人・運輸業／20～50人・建設業／20～50人・不動産業／301～1000人・飲食店・宿泊業／1001人以上・製造業)
- 外国人が技術力を見につけ、その技術を日本で活かせるよう、外国人労働者に関する受入れに関する規制緩和を進めて欲しい(20～50人・建設業)
- 外国人技能実習生に対し厚生年金の加入を義務付けるのはおかしい(20人未満・製造業)
- 外国人労働者の紹介窓口を拡大して欲しい(20人未満・製造業)
- 外国人労働者の受け入れは、社会的な受け入れ態勢を整えてから受け入れるべきである。治安面での不安を残すことになる(20～50人・飲食店・宿泊業／1001人以上・卸売・小売業)

6 派遣労働者について

- 派遣法は実態と乖離している点が多く、また法令を遵守しても、派遣・請負労働者の保護に資さない面がある。派遣期間の制限や事前面接を解禁など、派遣法の見直しを行って欲しい。法制化にあたっては、安定的雇用促進及び企業の競争力強化の両面からの検討が必要と考える(101～300人・卸売・小売業／51～100人・建設業／101～300人・金融・保険業／301～1000人・製造業)
- 派遣労働者の受け入れは、大量受入先が優先なのか紹介がなかなか受けられない(20～50人・卸売・小売業)
- 派遣会社は、派遣労働者の料金を一律に料金設定しているため、スキルのレベルの差が激しい(20人未満・製造業／20人未満・卸売・小売業)

7 パート労働者について

- パートを正社員と同等の扱いをするような方向に動いているが、反対。下請け業務が売上の中心である中小企業にとって、コスト増は死活問題(51～100人・運輸業)

8 採用・雇用について

- 優秀な人材が中小企業にも集まるような雇用政策を期待する。深刻な人手不足への行政の対応が遅れているように思われる(51～100人・製造業／1001人以上・卸売・小売業)
- 優秀な人材獲得ができるかどうかは中小企業の死活問題である。現在、求人媒体を利用し募集をしても応募者ほとんど来ない。しかも採用しても離職者が多い。福利厚生を充実や就業環境の改善のための施策を検討も含め、中小企業への採用支援を拡充して欲しい。企業は利益を削って採用を増やす努力をしている(20～50人・情報通信業／101～300人・その他／51～100人・製造業／20～50人・建設業／51～100人・建設業／20人未満・その他／20～50人・卸売・小売業／101～300人・製造業)
- 雇用時の規制が厳しいため、採用が難しい。雇用ルールの弾力化を望む(51～100人・情報通信業／20人未満・その他サービス業)
- 有期雇用を3年(一部5年)より長期にしてほしい。その方が雇用の安定化につながる(1001人以上・運輸業)
- 年齢不問でしか募集がかけられないため、高年齢者からの応募が大多数を占めるようになったが、現在の社員年齢構成上、業務内容上、高年齢者の採用は厳しく、結果として高年齢者からの採用は断らざるをえない。求人者にも応募者にも無駄な労力が費やされている(51～100人・製造業／20人未満・建設業／1001人以上・製造業)

- 労働力不足に対応するため、真剣かつ具体的に若年者の社会参加を進めていかないと大変なことになる。正社員になりたいとも言われているが、仕事はたくさんある。仕事を選びすぎているのではないか(301～1000人・製造業／20～50人・その他サービス業)
- トライアル雇用の推進をして欲しい(20～50人・卸売・小売業)
- 雇用に関するコンサルティング機能を充実させることが必要。相談員の定期的訪問や従業員に対する総合的なコンサルが必要。現在は各社が行っているが企業規模に関わらず実施すべき(51～100人・製造業)

9 雇用保険制度、ハローワークについて

- ハローワークからの紹介者の面接を行う場合、標準的な技能や適正診断のモデル等をつくり、ミスマッチを減らす工夫をすべき。マッチングという観点からもっと幅広い求職者の情報(年齢、希望職種だけでなく、職歴やアピール等)が欲しい。ハローワークにおける新たな公的職業紹介事業でも、マッチング率向上を計る方策(例えば一層インターネットを活用する等)を検討して欲しい(20～50人・卸売・小売業／20人未満・製造業)
- 求人の質を向上させるべき。また、失業給付を受けることを目的とする求職者は、ドタキャンする者も多く困っている(20～50人・その他サービス業／20～50人・卸売・小売業)
- 実績作りのためか、ハローワークからの紹介における採用実績をあげないと、紹介してくれない。不公平感を感じている(20～50人・卸売・小売業)
- ハローワークでもスキルを持った人材を採用できるような体制をとってもらいたい(20人未満・製造業／101～300人・卸売・小売業)
- ハローワークにおける相談体制を充実させて欲しい(301～1000人・卸売・小売業)
- 職業紹介を受ける人が、希望をもって行くところとすべき。人が集まるような明るい場所にすべきである。イメージ改革が必要(20～50人・卸売・小売業)
- 求職者給付は、失業時に一時金として一括支給し、早期会社復帰を促進すべき。また一括支給することで、ハローワークの事務員削減にもつながる(1001人以上・製造業)
- ハローワークへの市場化テストの導入は、民間の職業紹介事業との比較ができ、サービスの向上が見込まれる(20～50人・飲食店・宿泊業)
- ハローワークへの提出書類の電子化を急ぐべき。手書き部分が多く事務負担が重い(301～1000人・飲食店・宿泊業)
- 行政の助成金支給制度の活用条件が厳しい。また、決められた機構(いわゆる天下り機関)等でしか手続きを受け付けられないなどの体制はおかしい。助成金をもらうために、雇用条件、就労環境を悪くして労働者の退社を促し、新規雇用数を増やすなど目的を逸脱した利用のケースが見受けられる。雇用保険2事業の助成金事業を全廃を目指すべき(101～300人・飲食店・宿泊業／20～50人・建設業／20人未満・その他)
- 労働保険料は、本来の助成金の支給の他に、制度運営費(施設の建設・人件費)等に多額が投入されているため、企業の受給が難しくなっているのではないか(20人未満・建設業)
- 高年齢雇用継続給付金の申請は、なるべく事業主が実施するようにお願いされているが、対象者が増加し、手続きが負担になっている。申請期間を延長するなどの措置をお願いしたい(101～300人・製造業)

10 男女雇用均等について

- 男女雇用機会均等の趣旨はわかるが、業務上、求人申込に男女の別は必要である(20～50人・製造業)
- 女性を活用しやすいような法整備を望む(1001人以上・製造業)

11 人材育成について

- 労働政策として、労働者の保護に関する義務を企業にかけるのであれば、国がしっかりと「労働者教育」を行うべき(101～300人・運輸業)
- 若年労働者の育成には高校・訓練校など教育機関と十分な連携が必要。企業と学校が教育のあり方を検討し、生徒の就職を積極的に進めるべき(51～100人・建設業／20人未満・建設業／51～100人・製造業)
- 働くことに喜びを感じられるような職業教育が必要(20～50人・製造業)

12 安全衛生(メンタルヘルス等)について

- 健康管理に対する行政の事業(健康診断・健康指導)は、たて割り行政の施策の弊害が重複しているように感じられる(1001人以上・情報通信業)
- 健康被害の原因を労働時間だけでなく、もっと広範囲に考えるべき。長時間働いていても健康な人は健康。画一的ではなく個別の運用対策によりカバーすべき(301~1000人・製造業/1001人以上・金融・保険業)
- メンタルヘルスの分野において、カウンセリングや精神科への受診の促進を企業が求められているなど企業や社会が大きな負担を強いられる方向にあるが、精神科に行かせても良くならない(20人未満・その他サービス業)
- 生活習慣病やメタボリックシンドローム等との関連で、企業の定期健康診断の項目に「腹囲」を追加することになったようだが拙速に過ぎる。もっと時間をかけて議論を尽くすべきである(101~300人・飲食店・宿泊業)
- 衛生管理者の資格の取得のあり方について見直すべき(1001人以上・卸売・小売業)

13 社会保障制度について

- 明確にビジョンを示し、社会保障制度全般の安定及び底上げをして欲しい。関係各庁の効率化、若年抛出層の安定化、財源の確保等を行うべき、国、地方自治の税金の無駄を一掃し、税率を下げ、これからの高齢化社会に対応した年金、社会保障制度の充実させるべき現場の実態を踏まえた施策を行うべき(20~50人・その他サービス業/20~50人・卸売・小売業/301~1000人・その他)
- 年金制度に対する不信は頂点に達している。既得者の年金額を減額し、社会保険庁の早急なる解体、民営化とともに現実を直視した年金制度の将来図を国民にきちんと明示すべき(101~300人・飲食店・宿泊業/51~100人・運輸業)
- 年金制度は厚生年金と共済年金の一元化だけでなく、国民年金も合わせて一本化すべきである。転職・離職が当たり前の時代になり、年金間を移動すると本人でも解らなくなるし、調査が大変である。また社会保険庁も資料を紛失したり等と信用できない(20~50人・建設業)
- 社会保障費の企業負担は今が限度。企業の負担が大きくて中小企業にとっては大変厳しい。将来のことを考えると不安(301~1000人・その他サービス業/101~300人・製造業/20~50人・情報通信業)
- パート労働者の厚生年金適用拡大は、パート労働者も企業も全く望んでいない。労使双方が雇用調整を行うこととなるため、雇用が不安定になる。任意加入又は保険料の減免などにすべきである。真に雇用・非雇用者のことを考えた制度を確立して欲しい(101~300人・製造業/301~1000人・飲食店・宿泊業/301~1000人・製造業/101~300人・建設業/301~1000人・卸売・小売業)

14 その他

- 官・民の賃金格差が拡大している。公共工事の場合、労務賃金の単価が低すぎる(20~50人・建設業)
- 企業は、行政の尻拭いを(個人情報、アスベストなど)いつもさせられており、保険料の引上げなど支出は上がる一方である。これでは売上げが上がっても、社員には還元できない。法律のあり方も、中小零細企業にとってはハードルが高い。中小企業の実態に即した法律改正を望む(20人未満・建設業/20~50人・その他サービス業)
- 下請防止法が実質機能していない。大企業は中小零細に対して単価の値上げには応じてくれず、格差が広がるばかり(51~100人・運輸業/20~50人・その他サービス業)
- 中小企業に対する行政の政策が中小企業の実態に合っていない。格差是正を要望する(1001人以上・製造業)
- 公的業務の民間への移行が進んでいるが、身分保障をした状態で民間に移行しても意味が無い。単なる天下りになっている。小さな政府を目指すべき(101~300人・運輸業)