

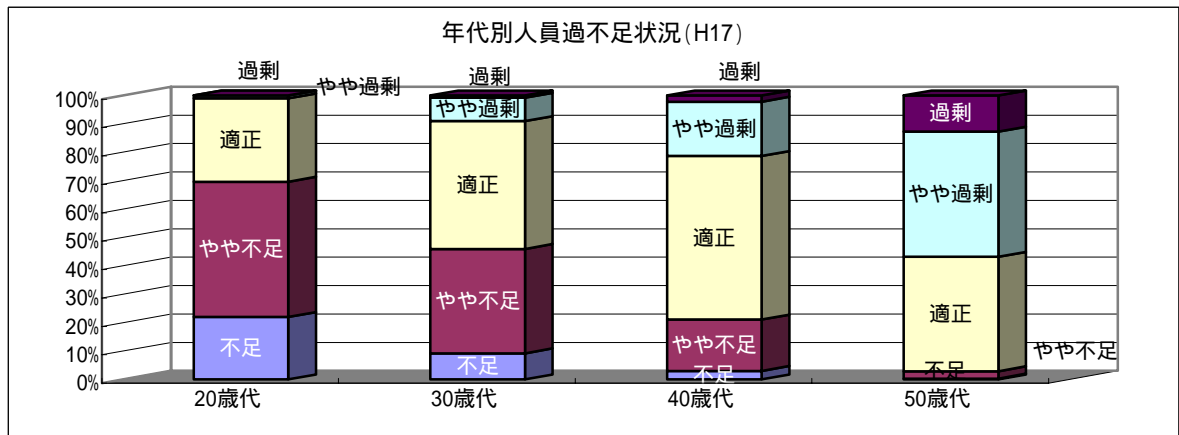
## 貴社の現状に関して

質問1. 現在の貴社の業況水準は、前年の同時期に比べてどうですか。(1つに )

	平成 17 年度		平成 16 年度	
	社数	割合	社数	割合
大変良くなった	17 社	2.5%	12 社	1.6%
良くなった	145 社	21.6%	210 社	28.8%
変わらない	338 社	50.3%	360 社	49.5%
悪くなった	159 社	23.7%	131 社	18.0%
大変悪くなった	13 社	1.9%	15 社	2.1%
サンプル数(100%ベース)	672 社	100%	733 社	100%

質問2. 貴社の人員(直接雇用)の過不足状況についてお聞かせください。

		不足	やや不足	適正	やや過剰	過剰	サンプル数	D I	
全社的に みた場合	H17年	3.7%	30.8%	48.5%	15.5%	1.5%	588 社	17.5	
	H16年	2.1%	24.3%	47.3%	24.5%	1.8%	658 社	0.1	
年代別に みた場合	20 歳代	H17年	22.0%	47.6%	29.4%	1.0%	0.0%	613 社	68.6
		H16年	17.6%	46.8%	33.2%	2.2%	0.1%	669 社	62.1
	30 歳代	H17年	9.2%	36.7%	45.0%	8.2%	0.8%	607 社	36.9
		H16年	6.4%	39.7%	45.4%	7.9%	0.6%	668 社	37.6
	40 歳代	H17年	3.0%	18.1%	57.6%	19.1%	2.2%	602 社	0.2
		H16年	2.9%	18.3%	54.2%	22.6%	2.0%	655 社	3.4
50 歳代	H17年	0.3%	2.6%	40.2%	44.0%	12.7%	604 社	53.8	
	H16年	0.3%	2.1%	33.9%	47.9%	15.8%	666 社	61.3	
職制 職種別に みた場合  管理職を除く	管理職	H17年	1.9%	9.8%	50.5%	33.2%	4.7%	594 社	26.2
		H16年	1.7%	11.9%	41.8%	39.2%	5.3%	655 社	30.9
	事務職	H17年	1.2%	14.8%	67.0%	15.8%	1.2%	594 社	1.0
		H16年	0.5%	15.6%	61.3%	21.2%	1.5%	666 社	6.6
	技術・ 研究職	H17年	5.5%	37.2%	51.8%	5.1%	0.4%	508 社	37.2
		H16年	4.9%	36.9%	51.4%	6.6%	0.2%	547 社	35.0
	営業・ 販売職	H17年	4.8%	37.1%	50.8%	6.8%	0.5%	599 社	34.6
		H16年	4.3%	38.1%	48.4%	9.2%	0.0%	651 社	33.2
	現業職 (生産・技 能工)	H17年	2.9%	23.0%	59.1%	14.1%	0.9%	447 社	10.9
		H16年	2.8%	23.9%	56.4%	14.1%	2.8%	502 社	9.8
	パートタイム・ アルバイト	H17年	2.5%	12.3%	79.5%	5.6%	0.2%	521 社	9.0
		H16年	1.1%	13.4%	79.0%	6.3%	0.2%	558 社	8.0



## ・労働政策に関してお伺いします

### 質問3. 改正・高齢者雇用安定法についてお伺いします。

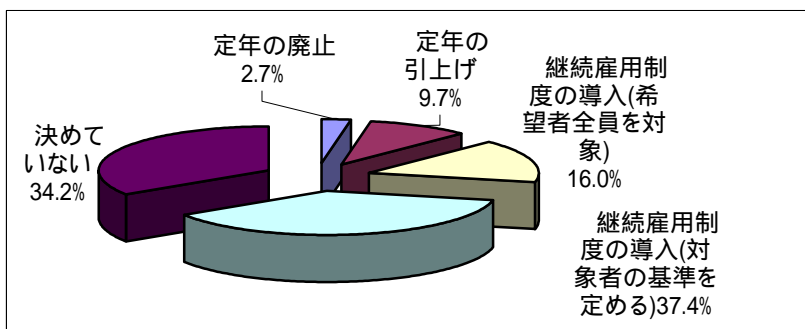
改正・高齢者雇用安定法では、企業はH18年4月1日より、「定年の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じることが義務付けられています。「継続雇用制度」を導入する場合、労使協定(書面)により対象者に係る基準を定めることも認められています。(改正・高齡法 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/>)

(1) 貴社はどの措置を講じる意向ですか。(講じましたか) (1つに )

定年の廃止	18社	2.7%
定年の引上げ	64社	9.7%
継続雇用制度の導入 (希望者全員を対象とする)	106社	16.0%
継続雇用制度の導入 (対象者の基準を定める)	248社	37.4%
決めていない	227社	34.2%
サンプル数(100%ベース)	663社	100%

**継続雇用制度概要**

- 「希望者全員を対象とする」の制度の概要
  - 希望者全員を嘱託として再雇(1年毎に更新)
- 「対象者の基準を定める」の制度の概要
  - 希望者の業績・勤務態度・職務条件・健康状態を考慮し、年間契約を更新する
  - 会社・本人の希望によりいくつかのコースの中から選択
  - 一定の公的資格取得など、公正な基準の設定



1)で 継続雇用制度の導入(対象者の基準を定める)とご回答の方にお尋ねします。

(2)「継続雇用制度」の導入にあたり対象者の基準を定める場合、原則労使協定(書面)によりますが、経過措置として、中小企業(常時雇用者300人以下)は5年間(H23年3月31日まで)、大企業は3年間(H21年3月31日まで)、努力したにもかかわらず労使協定の協議が調わないときに限り、就業規則などに基準を定めることも可能です。貴社において、経過期間内に労使協定(書面)を結ぶことについてお聞きします。(1つに )

結べそうだ。または結べた。	195社	80.6%
結べそうにない。	6社	2.5%
見通しがつかない。	41社	16.9%
サンプル数(100%ベース)	242社	100%

「結べそうにない」の理由

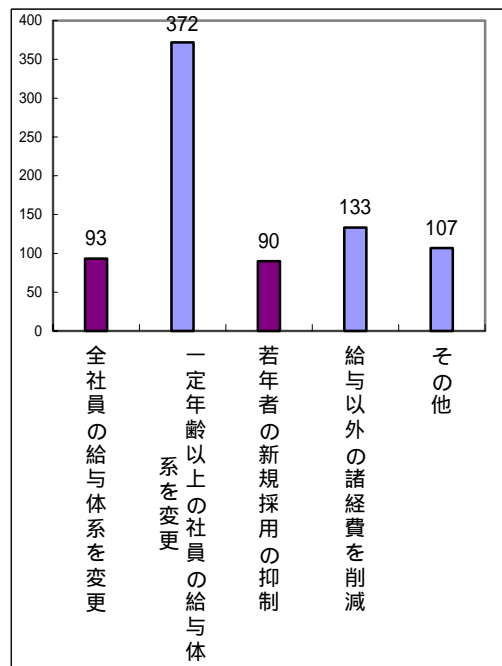
- ・労働組合が自分達だけの利益を考え、労使協調の姿勢が見えない
- ・基準に関して、組合の合意を得られない

「見通しがつかない」の理由

- ・組合が複数ある

全ての方にお尋ねします。

(3) 改正・高齢法に対応するための措置を講ずることで、経営上何らかの見直し等を余儀なくされますか。  
(該当するもの全てに )



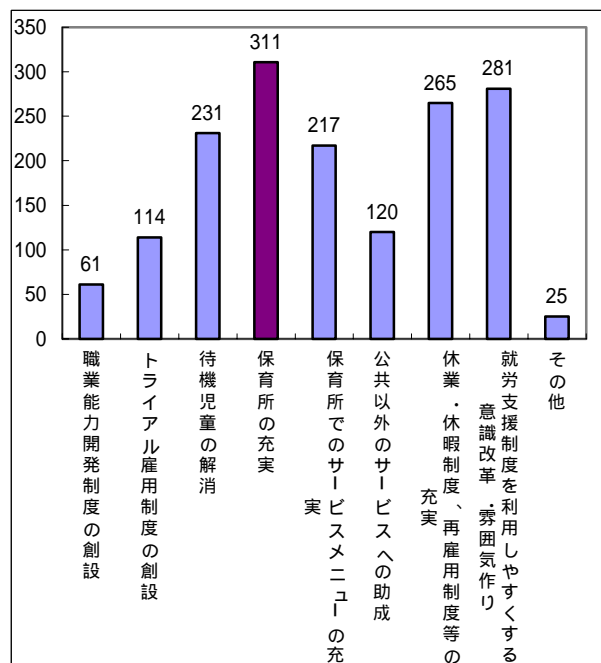
全社員の給与体系を変更せざるを得ない。	93社	15.2%
一定年齢以上の社員の給与体系を変更せざるを得ない。	372社	60.9%
若年者の新規採用の抑制等をせざるを得ない。	90社	14.7%
給与以外の諸経費を削減せざるを得ない。	133社	21.8%
その他	107社	17.5%
サンプル数	611社	-

「その他」具体的対応

- ・年俸性・能力主義へ変更、新たな給与体系の設定
- ・人員配置や職務内容の変更
- ・アルバイト・パートタイマーの減少
- ・高齢者の役割(担当業務)の見直し、動機付け方法の工夫

質問4. 女性の就労促進策についてお伺いします。

女性の就労促進策について、最も有効と思われる対策を上位3つまで選択ください。(3つまで)



在宅で受講可能な職業能力開発制度の創設	61社	9.3%
一時離職者向けトライアル雇用制度の創設	114社	17.3%
特に都市部の保育所における待機児童の解消	231社	35.1%
通勤に便利な場所(駅など)での保育所の充実	311社	47.2%
夜間、ゼロ歳児、一時保育等の保育所でのサービスメニューの充実	217社	32.9%
無認可保育所、ベビーシッター等公共以外のサービスへの助成	120社	18.2%
企業における育児・介護等の負担に配慮した休業・休暇制度、再雇用制度等の充実	265社	40.2%
職場における現行の就労支援制度を利用しやすくする意識改革・雰囲気作り	281社	42.6%
その他	25社	3.8%
わからない	60社	9.1%
サンプル数	659社	-

「その他」具体的対策

- ・少子化に伴い各市町村が保育所等の支援充実を行うべき(高齢者の活用も検討すべき)
- ・自宅での通信による労働の実現、全体の時短政策
- ・休暇社員の臨時バックアップ要員補充体制の確立、派遣労働者の活用
- ・育児・介護等の負担に配慮した女性就労者への国からの助成金制度の創設