政策コメンテーター報告（第２回、意見照会期間：2015年２月27日～３月12日） 田澤　由利：株式会社テレワークマネジメント代表取締役

質問事項		選択式回答	記述式回答
経済動向		良くなっている	地方において、交付金も含め「地方創生」への期待感を感じている。その影響かどうかというのはわからないが、年度末に向けて、私の業界や地域において人材募集広告の増加等、景気が良い方向に向かっているのを感じる。その上で、地方への交付金が単なるばらまきになってしまうと、想定以上の景気低迷を引き起こすことを懸念している。
1	2015年３月上旬から中旬にかけての経済状況について、関連する業界、地域等の現状やご自身の知見・経験等を踏まえ、3か月前(2014年12月上旬から中旬)と比べて良くなっているか、悪くなっているか選んでいただき、その理由をデータや具体的な事例とともに300字以内でご記入ください。その際、前年との違い等お気づきの点があれば併せてご記入下さい。		
経済の好循環実現に向けた取組について		－	景気回復で収益が増加しても、また景気によって低下することを経営者が不安を感じている。このため、企業収益が良い方向に向かい、増員の必要性が高まっても、すぐに賃金上昇や雇用の拡大に結びつきにくい。 景気低迷期を経て、「賃金上昇」「雇用拡大」は、経営視点からリスクとしてとらえられており、賃金は「一時金支給」、雇用は「短期雇用」という形が、現実策となる。一方で、労働力不足時代の「人材不足」に危機感を感じる経営者は、賃金上昇による「退職防止」、新規雇用による「人材確保」の必要性も感じている。この経営者の葛藤を取り払うには、「無期雇用」ではなく、「(継続雇用を前提とした)有期雇用」を検討し推進することだと、考える。 また「賃金体系のあり方」について、「若年層については、習熟期間であることを踏まえて安定的な昇給とする」という記述があるが、3年程度で転職する若者が多くなる中、「習熟期間」というもの自体が企業の負担になっているのではないか。長期的な対策にはなるが、「高校」「大学」の段階での職業教育(意識・技能)を高める体制を整えるべきである。特に「大学」においては、「入りにくく、出やすい」のではなく「入りやすく、出にくい」体制にし、社会での即戦力人材の育成を目指すことで、企業、ひいては日本全体の生産性を高めることになると考える。
２－１	足下の企業収益の拡大が速やかに賃金上昇や雇用拡大につながり、更なる消費や投資の拡大に結び付くためにとるべき対応について、具体的なお考えがございましたら、500字以内でご記入ください。		
２－２	好循環が生まれ始めている一方、非正規労働者や中小企業等への波及が重要との指摘もございます。そうした観点から強化すべき取組について、お考えがございましたら300字以内でご記入ください。	－	（質問2-1)の回答に記載した課題は、非正規労働者と中小企業等への波及において、特に大きいと感じている。中小企業経営者は、新規雇用をしたくても、「無期雇用(正社員)」が大きなプレッシャーとなり、「有期雇用(非正規社員)」での募集にとどまる傾向がある。しかし「有期雇用」では応募が少なく、より大きい企業へと人材が流れていくる。結果、優秀な人材を確保できずに、将来への不安要素が増加し、積極的な動きがとれないという悪循環が起きているのではと考える。 中小企業に限定した形でも、業績が低下しなければ継続的に雇用する「継続雇用(仮称)」といったような、新しい雇用の形での募集を可能にすることで、中小企業の人材不足緩和と、若者の安定雇用をはかれないだろうか。