

質問事項		選択式回答	記述式回答
経済動向			
1-1	現在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(5月下旬から6月上旬)と比べて①良くなっているか、②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。	良くなっている	私が取り組んでいる「テレワーク」に関連する業界においては、経済状況は良い方向に進んでいると感じている。これは、安倍内閣の政策として、「女性の活躍」「働き方改革」が組み込まれているため、システム関連、コンサル関連、研修関連のニーズが高まっているからだ。しかし、数字に出るほどではなく、まだ期待感のほうが大きい。一方で、地方に暮らす生活者の視点からでは、4月以降、消費税増税の負担感がぬぐいきれない。増税による、消費を控える傾向は、地方部ほど高く長引いていると感じられる。全国的には「回復傾向」「下げ止まり」となっているが、地方部ではまだその前段階と思われる。
1-2	今後の経済のリスク要因について、300字以内でご記入ください。	—	今後の経済のリスク要因は、特に地方における「不安感」であると考えている。人口減少等、地方における将来に対する危機感が、地方で暮らす人々の今の「不安感」となり、日々の消費にまで影響していると考ええる。「都会で景気が回復しても、こちらは関係ない」という、住民はもちろん地域の企業経営者までもが考えてしまっている。「地方まで波が届かない」と考えていること自体が、日本経済全体のリスク要因になっていると考ええる。
景気回復の拡大に向けた取組			
2-1	安倍内閣の目指す、経済の好循環シナリオについて、ご意見があれば、300字以内でご記入ください。	—	まず企業利益を高め、賃金向上や雇用拡大へつなげ、経済の好循環を実現するというシナリオは賛成である。ただし、企業経営者の立場としては、「企業利益が継続できるか」という不安と、「いったん雇用をすると解雇しにくい」というプレッシャーにより、慎重にならざるを得ないのが現状。特に、地方、中小の企業においては、顕著である。シナリオ実現のためには、(大企業目線ではなく)中小企業経営者の心理的負担を取り除く、大胆な規制緩和や支援が望まれる。
2-2	設備投資・企業収益、賃金・雇用、そして消費の拡大について、それぞれ進展しているとお考えになるか、「Yes」、「No」で選び、その理由及び今後の課題等を300字以内でご記入ください。 ①設備投資・企業収益の増加	Yes	公共事業の増加等で、企業収益については、回復してきていると感じている。また、設備投資についても、助成金等により、前向きに検討している企業が増えてきている。

質問事項		選択式回答	記述式回答
2-2	②賃金上昇・雇用拡大	No	企業収益が回復傾向にはあっても、「不安感」から賃金上昇、雇用拡大にまで至れていない中小企業が多い。継続性を確信できない状況では、企業経営者としては慎重策をとらざるをえないのが実情ではないか。現状の社員で、増えた業務をこなしつつ、ベース賃金ではなく(一時的な)賞与を出すところもある。あるいは、非正規の有期雇用で対応するケースも少なくない。景気上昇の継続性を確認できてこそ、雇用拡大に踏み切ることができるだろう。
	③個人消費の拡大	No	個人消費も賃金と同様である。賃金上昇が実現できていない地方においては、たとえ一時的に収入が増えても、守りの「貯金」に入って、消費は大きくは変化していない。
2-3	<p>昨年、経済の好循環に向けて、政労使会議が立ち上がり、「経済の好循環実現に向けた取組」との文章がまとめられました。</p> <p>その中に記載されている4つの取組(賃金上昇、中小企業等支援、非正規雇用労働者の処遇改善、生産性向上・人材育成)について、取組が進んでいるとお考えになるか、「Yes」、「No」で選び、その理由及び今後の課題等を300字以内でご記入ください。</p>	No	<p>取組の方向性としては適切だが、実現手法については、よりインパクトのある施策が必要。「賃金上昇」は、数年先を考えると踏み切れない。まずは1年単位で賃金上昇を実施し、継続した企業に助成してはどうか。「中小企業支援」については、ICT機器の導入できても活用できない。社内IT教育をセットで支援してはどうか。この手法は、「生産性向上」や「人材育成」にもつながる。「非正規社員の処遇改善」は、「正社員・非正規社員」という概念を無くし、働く時間や形態に応じて賃金や福利厚生を設定してはどうか。雇用がしやすくなる。人材不足が深刻になる中、いい人材は企業側が離さない。強制的な「無期雇用」にこだわる時代ではない。</p>
自由テーマ			
3	<p>その他、政府の政策課題等について、ご意見があれば、300字以内でご記入ください。</p>	—	<p>労働人口の減少に対して「柔軟な働き方」は必須である。関連して、成長戦略には「時間ではなく成果で評価される働き方」が記載されている。しかし、「時間ではなく」と言い切ることに不安を感じる。「労働時間」という明確な評価基準を軽視すると、「過剰労働」や「生産性低下」という別の問題が起こり、結果として国のGDPが低下する危険性がある。目指すべきは、労働者ひとりひとりの「時間あたりの生産性向上」である。「柔軟な働き方」においてもICT等を活用して適切な時間管理を実施し、その中での生産性向上を図ることがワークライフバランスにもつながる。「時間」と成果で評価される働き方を実現する政策を期待する。</p>