

特別調査「世界同時不況下における中小企業の雇用戦略」

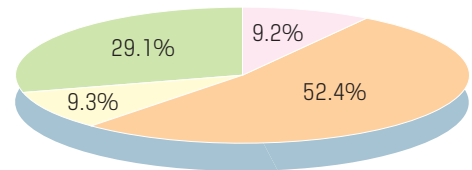
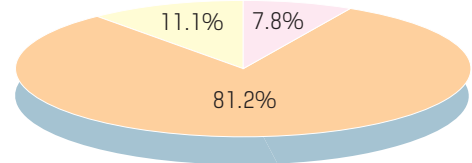
問1

貴社では、今後1、2年程度の正規社員・非正規社員の雇用について、どのように対応する方針ですか。正規社員については下記の1～3の中から、非正規社員については下記の4～7の中から、それぞれ1つ選んでお答えください。
 (「非正規社員」とは、パート・アルバイト、派遣社員などです。)

- | | |
|---------|------------|
| (正規社員) | (非正規社員) |
| 1. 増やす | 4. 増やす |
| 2. 変えない | 5. 変えない |
| 3. 減らす | 6. 減らす |
| | 7. 従来からいない |

□ 増やす □ 変えない □ 減らす

□ 増やす □ 変えない □ 減らす □ 従来からいない



調査先の正規社員の雇用について、最も多い回答は「変えない」81.2%、次いで「減らす」11.1%、「増やす」7.8%となりました。また、非正規社員の雇用については、最も多い回答は「変えない」52.4%、次いで「従来からいない」29.1%、「減らす」9.3%という結果になりました。

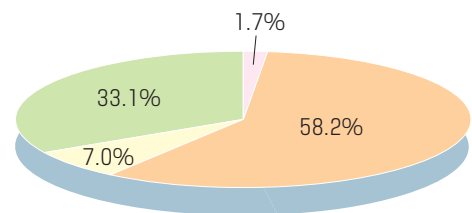
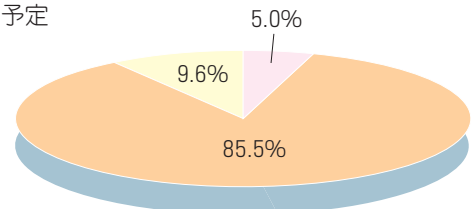
問2

今後1年程度の間、貴社での賃金改定の方針についてお答えください。正規社員の賃金(賞与含む)については下記の1～3から、非正規社員の賃金については下記の4～7の中から、それぞれ1つを選んでお答えください。

- | | |
|-----------|----------------|
| (正規社員) | (非正規社員) |
| 1. 引き上げ予定 | 4. 引き上げ予定 |
| 2. 据え置き予定 | 5. 据え置き予定 |
| 3. 引き下げ予定 | 6. 引き下げ予定 |
| | 7. 非正規社員はいない予定 |

□ 引き上げ予定 □ 据え置き予定 □ 引き下げ予定

□ 引き上げ予定 □ 据え置き予定 □ 引き下げ予定
 □ 非正規社員はいない予定

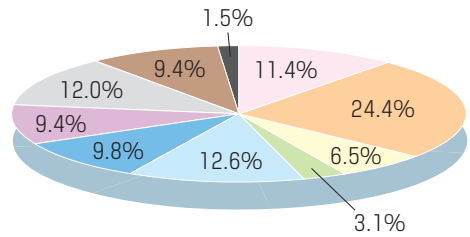


調査先の正規社員の賃金(賞与含む)について、最も多い回答は「据え置き予定」85.5%、次いで「引き下げ予定」9.6%となりました。また、非正規社員の賃金については、最も多い回答は「据え置き予定」58.2%、次いで「非正規社員はいない予定」33.1%という結果になりました。

問3

貴社では、どのような能力や特性のある人材を必要としていますか。下記の中から3つ以内で選んでお答えください。

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. 経営・管理能力がある | 6. 低賃金で雇える |
| 2. 営業力がある | 7. 年齢が若い |
| 3. 事務能力がある | 8. 同業他社での職務経験あり |
| 4. パソコンを使いこなせる | 9. コミュニケーション能力がある |
| 5. 業界独自の資格保有者 | 0. 能力・特性は問わない |



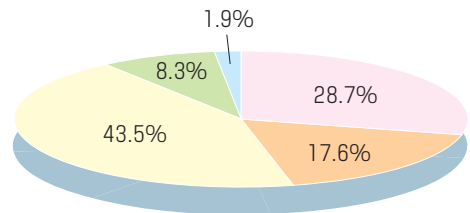
□ 経営・管理能力がある □ 営業力がある □ 事務能力がある □ パソコンを使いこなせる □ 業界独自の資格保有者
 □ 低賃金で雇える □ 年齢が若い □ 同業他社での職務経験あり □ コミュニケーション能力がある □ 能力・特性は問わない

調査先の必要としている人材について、最も多い回答は「営業力がある」24.4%、次いで「業界独自の資格保有者」12.6%、「同業他社での職務経験あり」12.0%という結果となりました。

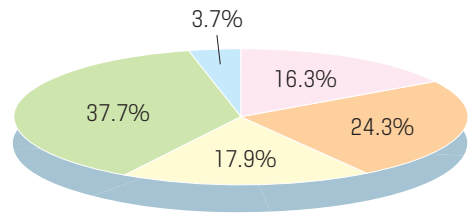
問4

貴社がワークシェアリング（1人当たり労働時間を減らすことで、雇用を維持すること）を導入済みか導入予定ならばその理由を下記の1～5の中から、導入予定がない場合はその理由を下記の6～0の中から、1つ選んでお答えください。

- | | |
|-----------------|-------------------|
| (導入済み・予定あり) | (導入予定なし) |
| 1. 雇用が維持できる | 6. 業務繁忙のため不要・不可能 |
| 2. 士気や生産性が高まる | 7. 士気や生産性が低下する |
| 3. 人件費が低下する | 8. 人件費が(あまり)低下しない |
| 4. 他の施策より導入しやすい | 9. 業務の性質上導入しにくい |
| 5. その他() | 0. その他() |



□ 雇用が維持できる □ 士気や生産性が高まる □ 人件費が低下する
 □ 他の施策より導入しやすい □ その他()



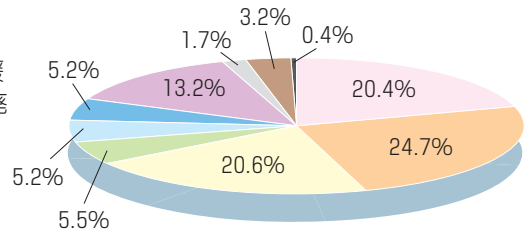
□ 業務繁忙のため不要・不可能 □ 士気や生産性が低下する
 □ 人件費が(あまり)低下しない □ 業務の性質上導入しにくい
 □ その他()

調査先のワークシェアリング導入済み・予定ありの理由について、最も多い回答は「人件費が低下する」43.5%、次いで「雇用が維持できる」28.7%となりました。導入予定なしの理由については、最も多い回答は「業務の性質上導入しにくい」37.7%、次いで「士気や生産性が低下する」24.3%という結果となりました。

問5

企業の社会的責任として、雇用の安定や創出が求められています。今後、中小企業が雇用を維持・拡大していくためには、行政面でどのような取組みやサポートが求められると思われますか。下記の中から3つ以内で選んでお答えください。

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 雇用助成金制度の充実 | 6. 雇用に関する規制の緩和 |
| 2. 各種税制の優遇 | 7. 緊急融資等資金繰りの支援 |
| 3. 社会保険料負担の軽減 | 8. 新分野参入への障壁の撤廃 |
| 4. 人材能力開発への補助 | 9. 行政には期待していない |
| 5. 公共事業の拡大 | 0. その他() |



□ 雇用助成金制度の充実 □ 各種税制の優遇 □ 社会保険料負担の軽減 □ 人材能力開発への補助
 □ 公共事業の拡大 □ 雇用に関する規制の緩和 □ 緊急融資等資金繰りの支援 □ 新分野参入への障壁の撤廃
 □ 行政には期待していない □ その他()

調査先の今後求められる行政面での取組みやサポートについて、最も多い回答は「各種税制の優遇」24.7%、次いで「社会保険料負担の軽減」20.6%、「雇用助成金制度の充実」20.4%という結果となりました。