

第3章 自由回答欄の記述にみる企業の意識

本調査では、調査票末尾に2つの自由記述欄を設けた。1つは若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題についてたずねるもの（問15「貴社における、若年者の採用、教育訓練、定着等について解決したい課題を自由に記してください」）、もう1つは調査や労働行政に対する意見・要望についてたずねるもの（問16「本調査およびハローワークや労働行政に対するご意見・ご感想を自由にお聞かせください」）である。

前者については1,021件（有効回答3,787件の27.0%）、後者については706件（同18.6%）の調査票に記載があり、若年者雇用を中心とする回答企業の問題意識に関する貴重な資料となった。本章では、第1節で若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題について、第2節で労働施策等についての意見・要望を紹介し、回答企業が直面している問題の様相と制度・政策面で改善が求められている課題について整理・分析する。

第1節 若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題

問15の自由記述欄には、有効回答の4分の1以上に及ぶ1,021件という多数の記述が寄せられた。これらについて、課題の出現状況を把握するために、各記述を課題の所在分野と問題意識の方向性の2つの軸で分類し、コーディングした。

【課題の所在分野】

- ①募集、採用
- ②教育訓練、能力開発、人材育成
- ③定着
- ④その他の雇用管理（賃金、労働時間、処遇、労働環境など）
- ⑤助成金、公的支援措置等の活用

【問題意識の方向】

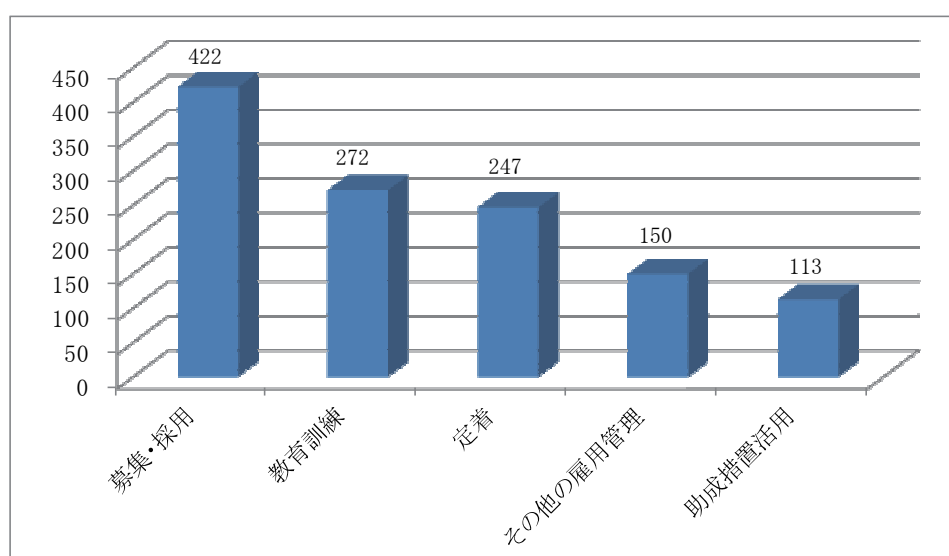
- ①若年者・従業員等働く側の状況
（社会常識、就業意識、意欲、コミュニケーション力など）
- ②自社の現状・問題点、企業としての取組み
（社内体制、人間関係、雇用管理改善、イメージアップなど）
- ③社外の要因
（業界事情、地域の状況、教育のあり方、家庭や社会の状況、行政や政策など）

1. 課題の所在状況

課題が所在する分野別にコメント数をカウントした結果は以下のようになった。1件の回答で複数項目の記述があれば、それぞれのコードについてカウントしている。

カウントした結果、最もコメント数が多かった分野は「募集・採用」422件（自由記述の回答1021件の41.3%）、次いで「教育訓練、能力開発、人材育成」272件（同 26.6%）、以下、「定着」247件（同 24.2%）、「その他の雇用管理」150件（同 14.7%）、「助成金、公的支援措置等の活用」113件（同 11.1%）となった（図表3-1-1）。

図表3-1-1 課題分野別のコメント数



1-1. 分野別にみた頻出コメント

課題分野別に、多く寄せられた内容のコメントを中心に一部を紹介する。

① 募集、採用に関するコメント

「若年者の採用が困難」「業種や職種、規模、地域により人材確保が難しい」

- ・新卒採用について、学生が、大手企業をターゲットにしているため、中小企業としては、採用したくても、出来ない状況。
- ・若年者を助成金の有無に関わらず採用したいが、朝早い仕事のためか応募が極端に少ない。応募を増やしたいのが課題です。
- ・当社のような零細企業に対する若年者の方の興味はうすく、募集に対する応募者が少ないのが実情です。会社のアピールができる場面があればと思います。
- ・新卒者の求人を考えても、中小規模の土木建設業への希望者が少なすぎる。

- ・若年者の採用はしたいが地方では応募者が少ない課題がある。

「内定辞退対策」「採用活動の見直し」

- ・内定辞退をどう防ぐか。辞退が出た場合の替わりの人材をどう補充するか。
- ・専門性が要求される業種で、採用の際、どこまで、能力が伸ばせるか判断が難しいので、ミスマッチが起りやすい。
- ・毎年、新しい人材が入ってくれるシステムを構築したい。そのための手段はどんなものがあるか検討中です。
- ・有資格者の確保がいつも課題になります 今後はインターンシップを受け入れながら大学とのパイプを作って行きたいと思っています。

② 教育訓練、能力開発、人材育成に関するコメント

「教育訓練内容の充実が必要」「実施のノウハウが不足」

- ・社会人としての心得やビジネスマナーの教育が難しい。
- ・OJT 中心になっているのが現状。(教育訓練) 体系化された教育システムが当社にはなく、社員の成長を考えると、将来が不安。
- ・社会人、一人間としての基礎教育をどのように実施し、若年層の方の今後に役立てられるかが、大きな課題。
- ・教育訓練において4月の新規学卒者は、集団で研修できるが、中途採用の場合、思うように研修できない。

「教育訓練の予算、ゆとりの不足」

- ・教育訓練をもっと実施したいが、時間と資金が乏しい。
- ・教育訓練の必要性は、感じるが、教える側の時間的制約等もあり←日々の業務に追われ時間取れない(民間には、余裕がない)進まない。

「社内の体制、教育担当者の人材不足」

- ・若年者にきちんと教育・指導できる人材の育成
- ・元々の職員数が少なく同年代で話の合う職員がいない中、教育訓練スタッフも不慣れで伸ばしきる余裕がない。古参スタッフの新入社員への教育力を高める研修が必要と痛感する。

③ 定着に関するコメント

「定着しない若年者が多い」

- ・若年者の採用については、常に前向きに考えているが、せっかく教育訓練して育てた職員が簡単に退職する現実があり、教育訓練のあり方、相談窓口の充実を含めて考えていく

い。

- ・新卒採用しても研修期間が終わってしばらくすると、辞めてしまうことが多い。定着してほしい。
- ・若い人を採用しても、先輩が面倒みる能力がなく離職する者がいる。
- ・いろいろな面で指導していると、つらく感じられるようで、結局、辞職（年度途中で）の形になってしまう。指導というものをどのようにしたらいいのか悩んでいるところである。

「職種、業務により離職者が多い構造」

- ・介護事業所であるので若年者に限らず離職率が高いので、継続して働いていただけるよう環境整備。
- ・営業職で若年者の採用・定着が難しい状況なので、解決したい。
- ・若年者の採用を行いたいのですが、屋外の仕事で、夏は暑く、冬は寒い上に、仕事の技術を習得するのに日数がかかるため、未経験の人は、正社員になる前に離職してしまいます。何とか、正社員になってもらえる様、何がよくないのか、どうすればよいか、改善すべき所を、役員及び現従業員と話し合っています。

④ その他の雇用管理に関するコメント

「賃金、労働時間など労働条件」

- ・求職者の応募者が増えるように魅力的な会社作りをする。労働条件の改善等
- ・給与向上による定着化をしたい。
- ・飲食業において労働時間の改善と休暇を増やす事によって正社員の定着を図って行く。
- ・若年者が長く働けるように、福利厚生、給与、人事等のシステムの整備。若年者に介護の仕事をいかにアピールして希望者を増すか。

「職場環境、モチベーションアップ、人間関係など」

- ・中小企業ではモチベーションを維持させるのに手段が少ない。いかにやる気、緊張感を持續してもらうかが課題。
- ・職場の人間関係、働きやすい雰囲気、気遣い、等環境の改善
- ・長期で勤務してもらうために、職場の人間関係を円滑に行える様上司が気を配り、チームワークで技能がレベルアップできる様研修時間を取る。

⑤ 助成金、公的支援措置等の活用に関するコメント

「助成金を活用できた」「うまくいかなかった」

- ・若年者等のトライアルによって、本人の適性を判断する為の時間が取れるようになった。是非この制度は継続してほしい。

- ・トライアル雇用にて採用を実施した雇い入れ者は、3ヶ月のトライアル期間をしっかりと意識して就労し、正社員になるべく努力をしていたと感じます。又、その事が他の既正社員にも影響を与え、共に相乗効果を築け、有意義なものであったと思います。中小企業における採用にあたっては助成金は大きなメリットであり、若年者・中年者に限らず、新規雇い入れに関する採用の際は、より拡大をお願いしたいと思います。
- ・若年者等トライアル雇用制度を、利用させて頂きましたが、なかなか定着して頂けない状態が続いていますので、職种的に、きらわれる業種なのか、時間的なものもあるのか、頭がいたい所ですが、会社に残って下さる方もいるので、あきらめずにまた募集します！
- ・トライアルは、いいと思うけどいつでも辞められるという考えで3ヶ月の間に2人が入りやめていった。

「支援措置の充実、手続きの改善等を望む」

- ・いろいろの助成金制度があっても複雑すぎてあまり利用できません。もう少し簡素化して、多くの人に利用してもらった方がいいと思います。
- ・ジョブ・カードなど積極的に利用したいが、報告書等の作成に時間がかかりすぎるので、もう少し書類が簡略化できないか？
- ・採用した者を定着させるために、自社と同規模、同内容の他社がどんな取組みをしているか知りたい。ハローワーク通し行政通しの採用者をせめて半年位は後追いフォローし、6ヶ月後対象者の研修報告会などが地区ごとにあってもよいのではないか。
- ・有期実習型の訓練等の提出書類と作成条件が、難かしすぎると思います。提出書類については少し簡素化して欲しい。
- ・主に看護師の不足が問題。育児後の能力のある看護師の職場復帰の補助事業、例えば職場復帰プログラムや、ジョブ・カードのようなシステムがあると良いのでは。

1-2. 業種別の傾向

課題となっている分野について産業によって何らかの傾向があるかどうかみるため、課題分野別のコメントの出現率を業種別に集計した（図表3-1-2）。

「募集、採用」に関するコメントはいずれの業種でも最もコメントが多い分野であるが、特に多いのは運輸（出現率 51.1%）、情報通信（46.7%）、建設（46.3%）、医療・保健・福祉（45.5%）などであり、慢性的な人手不足に悩み、人材確保対策に苦慮している状況がうかがえる。

「教育訓練、能力開発、人材育成」に関しては、サービス業（35.0%）製造（29.3%）、情報通信（28.9%）からのコメントが多い。

「定着」に関しては、産業間の差は小さいが、建設（29.3%）、サービス（26.8%）にお

いて比較的出現頻度が高い。

「その他の雇用管理」に関しては、飲食・宿泊業（35.5%）から多くのコメントがあり、労働時間や賃金など業界の特性による労働条件が、人材の確保・定着にも波及する課題として認識されていることがうかがえる。

「助成金、公的支援措置の活用」については、卸売・小売（17.3%）、サービス（16.4%）など3次産業のコメントが多い。

図表3-1-2 業種別にみた課題分野

	回答企業		課題分野別にみた出現率（%）				
	件数 (n)	構成比 (%)	募集 採用	教育訓練 能力開発 人材育成	定着	その他の 雇用管理	助成金、 公的支援 措置活用
建設	164	16.1	46.3	25.6	29.3	10.4	8.5
製造	133	13.0	36.1	29.3	22.6	16.5	7.5
情報・通信	45	4.4	46.7	28.9	24.4	8.9	13.3
運輸	47	4.6	51.1	12.8	14.9	8.5	4.3
卸売・小売	127	12.4	34.6	23.6	20.5	9.4	17.3
飲食・宿泊	31	3.0	38.7	16.1	19.4	35.5	12.9
サービス	183	17.9	36.1	35.0	26.8	16.4	16.4
医療・保健衛生・福祉	233	22.8	45.5	24.5	25.3	16.7	7.3
その他	53	5.2	45.3	26.4	20.8	17.0	13.2
無回答	5	0.5	20.0	40.0	0.0	40.0	20.0
回答企業 計	1021	100.0	41.3	26.6	24.2	14.7	11.1

1-3. 企業規模別の傾向

次に、企業規模別に課題分野ごとのコメントの状況をみると、規模によって若干の傾向の差異がみられるのは、「募集、採用」と「助成金、公的支援措置の活用」である（図表3-1-3）。

「募集、採用」は、いずれの企業規模でも最もコメントが多い分野であるが、30名未満の小規模企業よりも、より規模の大きな企業のほうで出現頻度が高い。従業員数十名規模の企業になると、数名規模の企業に比べて、募集・採用活動を行う頻度が高くなり、人材確保の難しさを感じる人が多いのではないかと考えられる。

逆に、「助成金、公的支援措置の活用」に関しては30人未満の企業からのコメントが多く、小規模企業において支援措置への関心が高いことがうかがえる。

「定着」に関しては規模間の違いがほとんどみられず、規模の大小にかかわらず共通の課題となっている。

図表 3-1-3 企業規模別にみた課題分野

	回答企業		課題分野別にみた出現率 (%)				
	件数 (n)	構成比 (%)	募集、採用	教育訓練、 能力開発、 人材育成	定着	その他の 雇用管理	助成金、公 的支援措 置活用
0～4名	93	9.1	37.6	19.4	25.8	21.5	17.2
5～9名	188	18.4	37.2	26.1	24.5	11.7	14.4
10～29名	336	32.9	37.2	25.6	22.9	14.3	12.8
30～49名	140	13.7	48.6	30.0	22.9	15.7	6.4
50～99名	103	10.1	46.6	27.2	25.2	17.5	5.8
100名以上	161	15.8	47.2	30.4	26.1	12.4	7.5
回答企業 計	1021	100.0	41.3	26.6	24.2	14.7	11.1

2. 問題意識の方向性

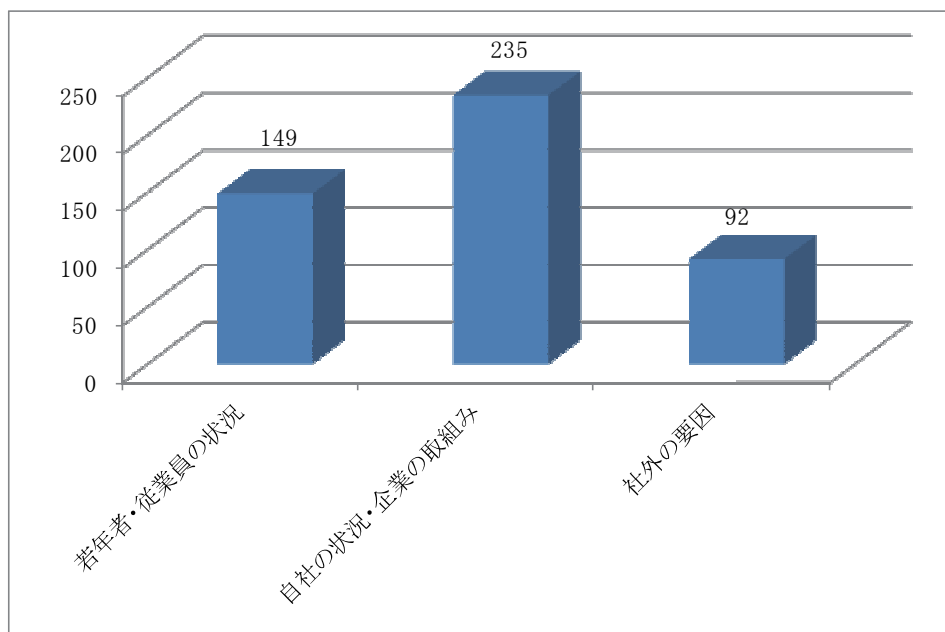
課題の所在分野とは別の角度からの分類として、回答企業の問題意識がどのような方向を向いているのかという観点からコーディングを行った。若年者など働く人の側に課題があるとみているか、企業側で何らかの改善に向けた取組みが必要と考えているか、企業や個人を超えた社会的要因に問題を感じているかという3つの方向性について、企業の問題意識がうかがえる記述についてカウントした。1件の回答で複数項目の記述がある場合は、それぞれのコードについてカウントしている。

方向別にカウントした結果、「若年者・従業員等働く側の状況」にふれたコメントが149件（自由記述の回答1021件の14.6%）、「自社の現状・問題点、企業としての取組み」が235件（同23.0%）、「教育、社会、政策などの社外の要因」が92件（同9.0%）であった（図表3-1-4）。

若年者問題に関する企業の声として、さまざまな場で、いわゆる「最近の若者」の就業意識や意欲の低下、育成指導の苦勞など企業側からみた問題点が語られることが多い。本調査の自由記述でも若年者一般に対する苦言や世代問題を指摘するコメントが多くみられた。しかしながら、人材の確保・育成に向けた取組みや働きやすい職場作りなど、企業側としての改善策について触れたコメントも、それ以上に多く寄せられた。

以下では、問題意識の方向別にみたコメントの傾向を紹介する。

図表 3-1-4 問題意識の方向別のコメント数



2-1. 問題意識の方向別にみた頻出コメント

問題意識の方向別に、多く寄せられた内容のコメントを中心に一部を紹介する。

① 若年者・従業員等働く側の状況

「若年者の就業意識、意欲、社会常識等が不足」

- ・仕事に対する責任感又、社会性に欠けた若年者が増えている。社会常識や人間性の形成から教育しないといけない。なかなか戦力になりきれないでいる。
- ・働く前に、基本的な礼義（挨拶・正しい敬語等）の講習を、受けてのちに働いてもらいたい。
- ・積極的な言動が少なく、受け身の人が多いと思います。自分から、経験を知識に変えていく業務が多いので、実務に入る前のモチベーションを高める教育が必要だと思います。

「若年者とのコミュニケーション、指導の難しさ」

- ・若年者はまわりの人とのコミュニケーションが自分からとることができない。その事を指導して実行させる事が大変な事です。自分さえよければ良いという考えの人が多。退職する時も1ヶ月前に届を出さない。突然やめる人が多い。
- ・職種柄共同作業する場面が多い。その時に同僚とのチームワーク力が重要となる。しかし考え方・価値観等異なるため協調できないでいる。各々の個性を活かしたいから抑制はしない方針ではあるが、互いにその個性を認める器量とコミュニケーション力が乏しいと思

える。

- ・面接では好印象だったが、入社してみるとコミュニケーションがとれない。また、やる気を感じない人もいました。

② 自社の現状・問題点、企業としての取組み

「人材確保のための取組み、イメージアップ」

- ・当社は、建設業ですが、昨今、特に不人気業種であり、人材の問題に頭を悩ましています。特に若者を雇用するのにあたり、社内やイメージに気を使っていますので、定着率は高まっていますが、もっと積極的に確保したいので、もっとアピールの場が欲しいと思う。
- ・一種の免許を取得して3年経過すれば、二種の免許を会社の負担で取得ができる。タクシー業のイメージは悪いが、社会に貢献できる立派なサービス業で有り、本人のやるき次第で、他産業よりも、多く給与もとれて、社会保障も得られる。もっと若年者にタクシーの魅力をおかしてもらい、今後も採用したい。高齢者が85%をしめるので何とか若者に期待し指導・教育し、定着させたい。
- ・若年者の採用…看護師を中心に採用しているが、採用後の教育システムがしっかりしていないと応募者が減るので、教育体制を整備した。定着…院内保育所をつくり、子育て中の若年者の定着率を高めている。

「働きやすい職場づくり、若年者への支援」

- ・資格取得へのバックアップを図っている。資格取得により諸手当の支給があり、結果的に給与の増加になる。また、他施設等への転職も有利になることを説明。
- ・若い人たちがプライベートでも仲間として付き合っていける環境を作ること、社内での勉強会、指導などを行なっています。
- ・各人の目標や夢の実現に社としてもっと積極的にかかわっていただけたらなあと思う。
- ・若い社員を定着させて、平均年齢の低下を行いたい。技術の継承又は、技術者の安定供給を行いたい。その為には、環境（ソフト、ハード両面）の充実を計りたい。後、営業活動により、業務の安定化も計りたい。
- ・業務や、自己の啓発、向上に意欲的に取り組むことの出来る、また取り組もうと思える、環境づくりを目指していきたいと思えます。

③ 社外の要因（業界、地域、教育、社会等）

「業界事情や地域の状況」

- ・業種、職種の魅力向上、過疎地への定住意欲の向上
- ・昨今、建設業に就職する若年者が皆無に近い。3K～5Kと言われ、不況から賃金も低く、人気があります。せめて賃金を上げるために、不況から脱却したい、してもらいたい。

- ・当社は、タクシー会社であるが、全国的に乗務員は高齢化しており、若年層の人材は非常に欲しい。しかし、希望が少ないのが現状であり、業界としても、若年層に魅力的な仕事として受け入れてもらえるよう努力したい。

「教育や社会の状況」

- ・少子化の中、専門職養成校へ進学する高校生が激減しており、養成校出身の若年者が少ないこと。
- ・高卒新卒の離職率が高い。周りが就職するので自分も就職しなければならないが、結局他の事がやりたいと辞めてしまう。学校側も就職率に関わるので必死なのはわかるがもっと学生と対話をして無理に就職させなくてもよいのではないかと思う。
- ・乳幼児教育指導及び保育という専門性から、教育指導の場でのその職員としての責任感及び専門性の実質的な教育が必要と考える。従って学校教育での学課教科の中でももう少し現実性のある教育指導がなされれば良いと思う。

「行政や政策」

- ・免許制度の見直し、規制緩和の見直し
- ・「中型免許」新設による若年者雇用困難化への懸念
- ・二種免許の取得要件の規程を緩和し、タクシー業務につきやすいような制度の改革を望む。
- ・今後、福祉施設は、介護福祉の資格が、必要となってきます。今まで、3年の経験年数で受験資格があったのですが、それが不可能となり若年者は、専門の勉強をしたものに限られ、採用は、少なくなるので、改善して頂きたい。

2-2. 業種別の傾向

問題意識の方向を業種別にみると、「若年者・従業員等働く側の状況」について指摘する企業の割合が相対的に高いのは建設業（17.7%）、製造業（17.3%）である。これらの業種は、一般的に若者のいわゆる「人気業種」ではなく、人材確保や技術継承に課題を抱える企業が多いことから、危機感も強いものと考えられる（図表3-1-5）。

一方、「自社の状況・問題点、企業としての取組み」といった企業側の課題をあげるコメントは、飲食・宿泊業（32.3%）、医療・保健衛生・福祉（27.5%）での出現率が相対的に高い。これらの業種は、深夜労働、交替制勤務など労働条件面での負荷が大きいことから、企業として何らかの対策が必要であると認識している企業が多いものと考えられる。

「社外の要因」をあげている比率は運輸業（29.8%）において特に高いが、これは主として免許・資格制度に関する意見が多いことによる（資料1「若年者の採用、教育訓練、定着等に関する企業の課題～自由回答欄に寄せられたコメントから～」参照）。

2-3. 企業規模別の傾向

規模別にみると、「若年者・従業員等働く側の状況」については30名未満の小規模企業で出現率が高く、特に0～4名規模では4社に1社近く（22.6%）からコメントがある（図表3-1-6）。これに対して30名以上の企業ではコメントが相対的に少なく、100名以上企業では6.2%となっている。小規模企業では従業員に対する目が届きやすく、問題が認識されやすいという面もあるのではないかと思われる。

「自社の状況・問題点、企業の取組み」に関しては、100名以上企業において出現率が最も高いが、規模による差は小さい。

「社外の要因」に関しては、30～49名規模でやや高いものの、全体に差は小さい。

図表3-1-5 業種別にみた問題意識の方向

	回答企業		問題意識の方向別にみた出現率(%)		
	件数 (n)	構成比 (%)	若年者・従業員等働く側の状況	自社の現状・問題点、企業としての取組み	社外の要因
建設	164	16.1	17.7	17.7	11.0
製造	133	13.0	17.3	24.8	3.8
情報・通信	45	4.4	11.1	24.4	4.4
運輸	47	4.6	10.6	14.9	29.8
卸売・小売	127	12.4	13.4	22.0	6.3
飲食・宿泊	31	3.0	9.7	32.3	3.2
サービス	183	17.9	12.0	23.0	7.1
医療・保健衛生・福祉	233	22.8	16.7	27.5	13.3
その他	53	5.2	11.3	17.0	0.0
無回答	5	0.5	0.0	40.0	0.0
計	1021	100.0	14.6	23.0	9.0

図表3-1-6 企業規模別にみた問題意識の方向

	回答企業		問題意識の方向別にみた出現率(%)		
	件数 (n)	構成比 (%)	若年者・従業員等働く側の状況	自社の現状・問題点、企業としての取組み	社外の要因
0～4名	93	9.1	22.6	21.5	7.5
5～9名	188	18.4	16.5	16.5	6.9
10～29名	336	32.9	18.5	25.3	9.2
30～49名	140	13.7	10.7	24.3	13.6
50～99名	103	10.1	9.7	22.3	8.7
100名以上	161	15.8	6.2	26.1	8.1
計	1021	100.0	14.6	23.0	9.0

第2節 労働施策等に関する企業の意見・感想

労働行政や施策、本調査に対する意見・要望は、有効回答の2割弱にあたる706件が寄せられた。どのような事項に対する意見・要望が多いのか数量的に捉えるために、記述の内容を以下の分類でコーディングした。

- ①ハローワークの対応・取組み、職業紹介等
- ②助成金、雇用支援制度
- ③人材確保、人材育成等（（助成金を除く）募集・採用、定着、教育訓練、業界の人手不足問題、若者への啓発など）
- ④人材側の問題（就業意識・意欲、求職者の状況など）
- ⑤労働問題・政策全般（賃金、労働時間、労働契約、雇用制度など）
- ⑥その他の課題・政策（社会制度、社会保障、教育、産業など）
- ⑦その他（分類困難なもの）
- ⑧本調査への意見

1. コメントの出現状況

意見・要望を項目別にカウントした結果は以下のようになった。1件の回答で複数項目の記述があれば、それぞれのコードについてカウントしている。

カウントした結果、最もコメント数が多かった項目は「ハローワークの対応・取組み、職業紹介等に関するもの」278件（自由記述の回答706件の39.4%）、次いで「助成金、雇用支援制度に関するもの」191件（同27.1%）、「人材確保、人材育成等に関するもの」172件（同24.4%）となった（図表3-2-1）。

日頃よりハローワークを利用し、助成金等の活用経験がある企業が多いことから、ハローワークの窓口対応や職業紹介についての意見、助成金の拡充や手続きの簡素化等に関する要望など、具体的な意見・要望が多数寄せられた。

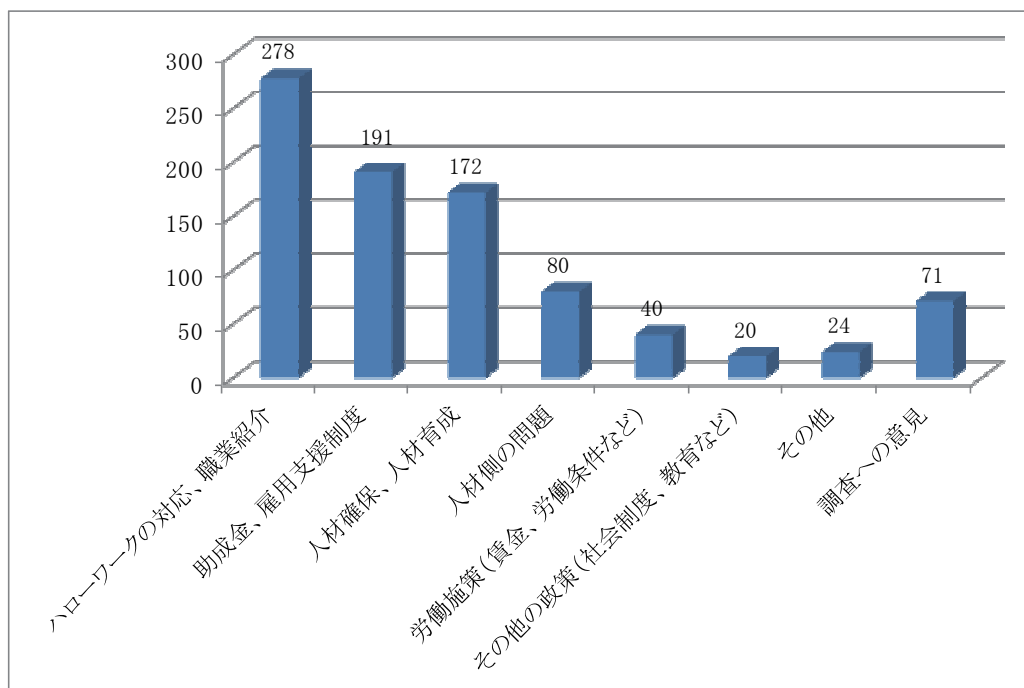
また、若年者に対する啓発、訓練や人材確保に関する業界事情など、人材確保・育成対策全般に関して企業の問題意識を反映したコメントも多数記載されていた。

ハローワークから紹介された求職者の態様など人材側の状況に関しても80件（同11.3%）の問題提起があった。

このほか、最低賃金制度や労働時間などの労働条件や男女雇用機会均等などの労働政策全般、社会保障や教育などその他の社会問題や政策への意見も寄せられた。

本調査への意見も71件寄せられ、今後類似の調査を企画するに当たっての重要な示唆が得られた。

図表 3-2-1 労働行政や施策、本調査に対するコメント数



2. 主な意見・要望

各種施策や制度に関する意見・要望のうち、多く寄せられた内容のコメントを中心に一部を紹介する。

① ハローワークの対応・取組み、職業紹介等に関するコメント

- ・求人を出しても応募がない場合、どのような条件にすれば希望者が出るかアドバイスがほしい。
- ・ハローワークを活用する若年者が増えているように感じていますがまだカタイイメージがあるように思います。また企業紹介もインターネットやパンフレットを活用させていただけると助かります。よろしくお願い致します。
- ・ハローワークが主催する合同企業説明会の開催告知などをもっと学生へ積極的にして頂くとありがたいと感じています。会場の運営なども、学生から見て分かりやすい間仕切にすると良いのでは？と思いました。
- ・基本的な部分（履歴書の書き方、挨拶、態度、身だしなみなど）、の指導を行って頂くと、助かります。直接、ご応募を頂くケースと、ハローワークの方から連絡を頂く場合があり、出来ればハローワーク経由で連絡してほしい。
- ・ハローワークの受付での本人の希望、内容説明を明確にしてほしい。面接時に本人の意向が、あわない場合がある。

- ・ハローワークへの書類の提出へ行くことがあるが、雇用保険の手続きのために、2時間以上もかかることがあり、窓口での業務をスムーズにする方法を考えていただきたい。
- ・ハローワークまで出向かなくても、求人票が出せるようにしてほしい。フォーマットにPC等で入力できればと思います。
- ・ハローワーク及ジョブパークの職員さんのフォロー・アップ訪問もお願いしたい。諸制度の利用など（助成なども含めて）もっと詳しく情報提供又指導訪問もお願いしたい。中小企業がもっと正規社員を採用しないと経済よくなるらない。

② 助成金、雇用支援制度に関するコメント

- ・若年者採用のために助成金が支給されることは、若年者にとって本当に有益なのかその効果を知りたい。助成金目当ての企業によって、形だけの若年者採用になり、若年者が再び働けなくなるようなことになってはいないか、きちんと調べて役立てていただきたい。
- ・助成金制度がたくさん（種類）あることが解りましたが、会社の規模や形態により、利用できるものが違うと思います。あちこち窓口が多いのも気になります。当社のように（零細企業）担当者が色々な業務の中で取り組んでいる場合も多いでしょう。そんな企業ほど、人員確保は課題です。助成金（全部の）アドバイザーのような窓口があれば助かります。
- ・助成金申請に対する書類が多い。ハローワークの対応者・労働局の対応者はとても良い。（人員不足で対応が遅いですが）
- ・教育訓練の助成金制度は、今後も継続して欲しい。社員の技術力を向上することが、本人のキャリアアップ、会社のレベルアップに大きく影響するため。
- ・近年における大卒者が中小企業にも就職が拡大し、就職率を回復できた事についても助成金が大きく関わっていると思います。一方、助成金や補助金についての制度改正がめまぐるしく、広報や説明の不行き届きや一括しての窓口がない事を大変煩わしく感じています。
- ・ジョブ・カード、キャリア形成などとてもいい制度と思いますがあまりにも手続きが複雑です。労務士さんでもこの手続きの経験していないとわからない人が多いです。もっと簡単にできる方法はありませんか？
- ・今回の調査項目にもあった、奨励金・助成金等の支援施策は、今回初めて知ったものがほとんどでした。こう言う支援施策等の存在の認知・告知を、もっと徹底して頂きたいと思います。
- ・助成金制度を再度見直し採用後の研修等教育制度を充実して欲しい。介護の講習の中味が薄く現場には役立たず教育期間と実習を増やし即効性のある人材育成を希望します。

③ 人材確保・育成等に関するコメント

- ・中小企業への就職も悪くない、と行政や学校からもっと指導して欲しい。
- ・建設業（特に設計業務）に携わりたい若年者が少なく感じられます。何かの対策をお願い

したいです。

- ・美容業について若者に語る場があると良い。若年者の定着をさらに良くしたい。
- ・福祉の分野は、絶対的に人材不足です。この分野に人材が流れるような活動をもっとしてほしい。
- ・若者の就業教育は、就職率向上に向けてとても大切な事だと思います。親や学校からの就業教育や就業に対する価値観の植え付けが期待できない今、企業がその役割を担っていると考えます。企業の社内教育の拡充をサポートする有益な施策をお願いします。
- ・多くの企業が非正社員の雇用を増やして、正社員の数を減少させているのは、大いに問題があると思う。特に若年者が、正社員として、身分が保証されて、働ける環境作りをして頂きたい。
- ・高校生に、基本的な雇用制度や福利厚生にかかわることを現代社会の1つとして教えておいてほしい。無知ゆえに、職場に不信を抱き、被害者的になることも多いと思う。職場も契約であることをもっと前面に出してもよいと思う。
- ・国の政策としての支援やウエイトが、一定の業界や、大企業向けに重点が置かれている気がする。もっと、中小企業や、地方向けに、目や資金を向けてほしいと思います。私自身は、ハローワークの職員の皆様には、大変お世話になっております。

④人材側の状況に関するコメント

- ・面接のアポを取って当日来ない方が多々あります。(連絡もなく)アポを取るときに再度念を押してほしいと思います。
- ・助成金が目的で、採用するわけではないので、それよりも、社会人として、最低限度の、マナーや意欲を、教育して、送り出せないものでしょうか。技術は、教えられますが、挨拶からの教育は、中々、職場ではしにくいものです。一々注意しているとイジメの様な気がしてきます。
- ・最近面接を、受付けさせて頂いて、当日に来られない方や、ご連絡(日程等)を、お伝えした後にTELの返信の頂けない方も居られるようです。面接のキャンセル等をされる時はご連絡を頂けるよう、お願いいたします。
- ・新卒者、若年者を雇用したいと思うが、社会人としての意識が弱く、学校の延長の様な感覚で就業している子が多い。協調性、責任感、忍耐にとぼしい。ハローワークでは、そのあたりをしっかりと教育して、紹介してほしい。
- ・中途採用(新卒ではなく)の方が、働く意欲が高いように感じる。それなりの考えやスキルをもっているなので、採用する時に安心感がある。
- ・若年者の雇用対策はとても大切ですが、基本スキルだけでなく、マインド面の強化をすすめるべきではないかと感じます。6ヶ月～1年の行政出資の事業に参加されている方々を見ていて強く感じます。

⑤ その他の労働政策（労働条件、雇用制度など）に関するコメント

- ・ほぼ 100%下請けの為、請負単価は年々下げられており、給与等も低くせざるを得ない。最低賃金は行政で決めるのだから、大手、ゼネコン等への最低請負金額とか比率とかの指導は出来ないか。
- ・正社員、非正規社員という言葉というか分けがあること自体、変な感じがします。雇用主側の立場から見た場合、現在の法制度では、“気楽”に雇用出来ないように思います。
- ・女性（及び男性）の育休と仕事時間のフリータイム化等を広く認めること。柔軟な労働環境を、採用する事業所への補助を認める。以上より、労働人口の増加を図る。
- ・男女均等法で福祉施設での同性介助に対する、求人が出せなくなってしまった事が残念です。ご検討ができればと思います。
- ・今後、乗務員達の高齢化が進み、運転手不足が予想されるので対策を考えてほしい。
- ・失業保険受給者の不正受給が減らすことが出来るような制度の改革を望む。

⑥ その他の政策（社会保障や教育など）に関するコメント

- ・美容業界では社会保険に未加入のところが多くあり、又定着も悪く、高校の進路指導の担当者が当業界に進むことを再考させると聞く。社会保険加入等の指導は積極的にしてほしい。又、そうでない事業所（法人）には、適切な指導を求む。
- ・我々に対する働きかけプラス、就職を求めている若者への仕事に対する応援をしてあげては。継続して同じ所で働く者には所得税、住民税を減税するとか…（何か分かり易いものがあればそれが続ける動機になるのでは）
- ・「働く」とはどういう心構えが必要か、という考えが保護者や学校現場に充分伝わっていないような気がします。「キレイゴト」がある程度通用する学校現場と違い、世間は厳しいということが教育界に伝わっていない気がします。ぜひ教育現場への啓蒙活動を今以上にお願いします。
- ・ユニット型特養の人員配置基準（3：1）の見直しを行い、制度面からも、魅力ある介護現場となる様な施策をお願いしたい。

第3節 まとめ

自由記述欄に寄せられた企業の意見・要望等の傾向を以下に要約する。企業からのコメントはハローワークや公的支援施策の利用者の声として貴重な示唆を含むものであり、今後の施策立案や業務運営に生かしていくことが望まれる。

- (1) 若年者の採用・教育訓練・定着等に関する課題として、分野別にみると、募集・採用をはじめとして、教育訓練、定着など、幅広い事項にわたってコメントが寄せられた。
- ① 最もコメントが多かった「募集、採用」に関しては、「若年者の採用が困難」、「業種や職種、規模、地域の特性もあり、人材確保が難しい」、「内定辞退が多く、対策が必要」、「人材がなかなか確保できないので、採用活動の見直しが必要」といった多様なコメントがみられた。慢性の人手不足に悩む業種（運輸、情報・通信、建設、医療・保健衛生・福祉など）や採用活動を行う頻度が高いと考えられる中規模企業において問題が多く認識される傾向がある。
 - ② 次にコメントが多かった「教育訓練、能力開発、人材育成」に関しては、「教育訓練内容の充実が必要」といった内容面の課題のほか、「実施のノウハウが不足」、「教育訓練の予算、ゆとりの不足」、「社内の体制、教育担当者の人材不足」といった社内の体制整備を課題としてあげるコメントが多くみられた。
 - ③ 「定着」に関しては、企業規模にかかわらず一定の企業が課題を感じており、「定着しない若年者が多い」、「職種、業務により離職者が多い構造がある」といった問題が多くあげられた。
 - ④ 賃金、労働時間、処遇、労働環境など「その他の雇用管理」に関しては、飲食・宿泊業や医療・保健衛生・福祉など労働時間や勤務形態の面で負荷が大きい業種を中心に、「賃金、労働時間など労働条件を改善することが必要」、「職場環境、モチベーションアップ、人間関係の改善」などの問題意識がみられた。
 - ⑤ 助成金、公的支援措置等の活用に関しては、「助成金を活用してよかった」という評価がある一方、「助成金を利用したが、採用や定着がうまくいかなかった」という声もあり、プラス・マイナス双方のコメントが寄せられたが、小規模企業を中心に関心は高く、支援措置の一層の充実や手続きの簡素化が望まれている。
- (2) 企業の問題意識が若年者等働く側の状況に向いているか、自社の雇用管理や社内体制など会社側の要因に向いているか、あるいは業界の事情や社会のあり方など会社を取り巻く環境に向いているかという観点から方向性をみると、小規模企業を中心に働く側の問題点を指摘するコメントが多い傾向にあるものの、全体として、規模に関わらず自社が抱える課題を認識し、今後の改善についての取組みを模索している状況がうかがえた。

- ① 若年者・従業員等働く側の状況としては、「若年者の就業意識、意欲、社会常識等が不足している」、「若年者とのコミュニケーションや指導が難しい」といった世代間のギャップや対応に関する悩みが寄せられ、特に小規模企業からの指摘が多かった。
- ② 自社の現状・問題点、企業としての取組みに関しては、社内体制が十分でないことや人間関係などが人材育成や定着の阻害要因として認識され、労働条件面の改善や働きやすい職場づくりにより自社のイメージアップを図り、人材確保や定着への取組みを進めることが必要という認識を持つ企業が多い。
- ③ 業界事情や地域の状況、教育のあり方、家庭や社会の状況、行政や政策など、企業のみでは対応が難しい社外の要因を指摘する意見もあり、業界事情に関しては、免許や資格制度が働き方に大きく影響する業種から特にコメントが多く寄せられた。

(3) 労働施策等に関する企業の意見・感想に関しては、本調査がハローワークや雇用支援施策を活用した企業を対象としていることから、ハローワークによる職業紹介や就職面接会などのイベント、助成金などの公的支援制度、人材確保・育成対策全般などについて多くのコメントが寄せられた。

- ① 最もコメントが多かったハローワークの対応・取組み、職業紹介等に関しては、「利用の利便性をさらに高めてほしい」、「もっと多くの求職者を紹介してほしい」、「求職者への指導をきめ細かく行い、マッチング精度を高めてほしい」といったサービス改善に向けた要望が多く寄せられた。
- ② 助成金など雇用支援制度に関しては、「手続きや書類が煩雑」、「種類が多く、窓口が分かりにくい」、「もっと詳しい情報提供や幅広い告知が必要」など、企業の利用しやすさに対する配慮や工夫が求められている。
- ③ その他、人材確保・育成に関する対策や労働政策全般についても、それぞれの企業の置かれた状況を反映したコメントが寄せられた。

以上のような企業の声は、資料1「若年者の採用、教育訓練、定着等に関する企業の課題～自由回答欄に寄せられたコメントから～」及び資料2「労働行政や施策等に対する企業の意見・要望～自由回答欄に寄せられたコメントから～」に収録しているので、詳細は資料を参照いただきたい。

なお、資料に収録した各コメントには複数の分野にわたるものが多いが、重複を避けるため、いずれかの分野に分類して掲載した。