

雇用・労働政策に関する意見

～人手不足を解消し、中小企業の活力を高めるために～

2016年4月21日

日本商工会議所

東京商工会議所

わが国経済は、アベノミクスによる構造改革に向けた取組みが進むなか、長く産業界の足かせとなっていた超円高や高い法人税等の六重苦が解消の方向に向かい、輸出型企業を中心に好業績を示してきた。しかしながら、景気回復の波は地域経済を支える中小零細企業にまで波及しているとは言い難く、足元では海外経済の減速懸念の高まり等から、先行きの不透明感が高まっている。

このような中で、雇用環境を示す数値については、有効求人倍率や完全失業率ともに、リーマンショック前の数値を取り戻している。こうした状況は、好況感を示すものというよりも、建設業や医療・介護業など需要の伸びが大きく専門技能者が必要な業種をはじめ、あらゆる業種における供給力不足を示し（※1）、実際、事業拡大をするうえで人手不足がネックになっているという声が多く企業のあがっている。この問題は、防衛的な賃上げや社会保険料増加などのコスト増などもあいまって企業の収益向上の妨げとなり、地域経済に景気回復の恩恵が及ばない一つの要因ともなっている。

少子高齢化による労働力の減少という構造的な問題を抱えるなか、人手不足を解消し、今後の経済規模の縮小を防ぐためには、労働力の量（労働者数増加、労働参加率上昇）、質（労働生産性向上）の両面から、労働市場の改革に取り組まなければならない。

なお、国が進めている経済の持続的成長や社会保障の拡充に向けた取組みは極めて重要ではあるが、その一方で、景気回復の恩恵を受けていない中小企業では依然として厳しい経営環境が続いており、施策の具体的検討にあたっては中小企業の実態を十分配慮することが必要である。

そこで、まず緊要性の高い政策課題を中心に当所の考えを示すとともに、多様な働き手の労働参加や労働生産性の向上、そのほか中小企業の活力強化に向けた環境整備について以下のとおり意見する。

〔（※1）「人手不足への対応に関する調査（2015年）」（日本商工会議所）〕

1. 緊要性の高い政策課題に関する意見

（1）同一労働同一賃金に関する検討のあり方

多様な働き方の一つである非正規雇用に関し、正規雇用との間に処遇差があるという観点から同一労働同一賃金という概念が採りあげられている。ただし、その定義は明確

でなく、どこまでの処遇差が違反になるかの判断は難しい。さらにもし「処遇差を設けることについての合理的な理由」の立証責任が企業側に課せられることになれば、中小企業における労務対策上の負担は過大となり、経営の予見可能性を失することにもなる。わかりやすい具体的な基準を示すとともに、わが国の雇用慣行や中小企業の労務管理への影響などを十分に配慮した検討を望む。

(2) 賃上げ・最低賃金の上げが可能な環境づくり

経済の好循環を実現するため、政府から産業界に対する賃上げの期待が高まっている。しかし、賃上げはあくまでも、その原資となる企業業績や見通しを前提に行われるものである。中小企業において賃上げが可能な環境づくりとして、取引価格の適正化や労働生産性向上の取組みへの支援を図るべきである。

また、一般的な賃上げが利益を上げた企業から実施するものであるのに対し、最低賃金は業績が低迷している企業も含め、賃金を一律に強制的に引き上げる性質であるため、最も厳しい状況に置かれた地域の中小企業の状況、特に最低賃金法にも規定されているとおり企業の賃金支払い能力に目を向け、慎重に判断するべきである。

(3) 待機児童問題と「103万円・130万円の壁」の早期解消

子育て期の女性の就労拡大に伴い、都市部を中心に待機児童数が上昇している状況は、さらなる女性の就労拡大を阻害する要因となるとともに、出産した女性の円滑な復職に支障が出るなど、企業活動においても人材確保や人員配置上の支障になっている。この点については、政府による待機児童解消加速化プランが図られているところであり、着実な実施が求められる。

また、税や社会保険の本人負担が発生する「103万円・130万円の壁」は、女性の就労調整の分岐点となりやすい。税制上の103万円の壁については配偶者特別控除により手取り収入の逆転が解消されているが、子育て世帯が多い低所得世帯では高所得世帯に比べ税負担の軽減効果が小さいという指摘がある(※2)。また、社会保険上の130万円の壁については、今後実施される助成措置(※3)の効果をよく検証するとともに、女性が納得して就労拡大できるよう、少なくとも手取り収入の減少が急激に生じる不合理を解消させる施策が必要である。

(※2) 38万円の所得控除に対して、年収2,000万円の世帯では所得税率33%で約13万円の軽減、年収300万円の世帯では、所得税率5%で約2万円の軽減となる。

(※3) 2016年10月から「壁」による就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進めるものとして、短時間労働者の賃金引上げや労働時間の延長を行った事業主に対する助成(キャリアアップ助成金における処遇改善コース及び短時間労働者の週所定労働時間延長コース)が図られる。

2. 働き手の拡大

今後のわが国の労働力人口は、単に人口動態の変化から推計すると、2020年には2014

年比で労働者数は約 280 万人、これが 2025 年には約 460 万人減少する（※4）。労働力人口の減少は構造的な問題として重くのしかかってくる。

その一方、働く希望がありながら、何らかの理由で仕事に就いていない人が数多く存在する。具体的には育児・介護を抱えるため仕事ができない女性や適した仕事が無いなどマッチングの問題で仕事に就けない女性が約 200 万人、また、現在無業であるが就業を希望する 65 歳以上の高齢者が約 200 万人規模で存在すると推計される（※5）。

今後の人手不足解消のためには、女性、高齢者、若年層といった多様な働き手が労働市場に参加できるよう、個々の意欲・能力の向上と働きやすい環境づくりが不可欠である。

なお、企業にとって多様な働き手が活躍できる環境をつくることは、単に人材確保という面だけでなく、企業内に新たな価値の創造や創意工夫をもたらすなど、企業価値の向上につながるものであることは言うまでもない。それぞれの主体ごとに望まれる施策を以下に整理する。

（※4）「労働力調査(2014年)」(総務省)をもとに日本商工会議所・東京商工会議所にて試算。

（※5）「就業構造基本調査(2012年)」(総務省)、「男女共同参画白書(2015年)」(内閣府)をもとに日本商工会議所・東京商工会議所にて試算。

（1）若年者

若年者は今後の企業活動の担い手であるとともに、わが国の社会・経済全体の将来にわたる成長の源泉である。若年者の活躍推進を図るうえで職業生活の入り口はとりわけ重要である。現在、高卒以上の新卒者の就職状況は極めて良好であるが、入社3年以内の離職率をみると従来と同様の水準のままとなっており、若年者の早期離職の防止に向けて、早期離職者の実情や志向を把握・分析し、公的な支援制度を含めて、効果的な枠組みを構築すべきである（※6）。

そのうえで、まずは、2015年9月に成立した若者雇用促進法において企業情報の提供などが講じられることになったことを受け、学生・企業双方においてミスマッチ防止に向けた更なる取組みが進むよう、インターンシップを有効活用すべきである。

インターンシップは学生の職業意識向上にとって効果の高い手法であるとともに、企業側にとっても自社の魅力を外部に伝える機会でもあるが、インターンシップで得た学生情報の使用制限や、実施日数の定め等、課題も多く山積している（※7）。東京商工会議所が行ったキャリア教育に関する調査では、企業において教育支援活動を実施しない理由として「人的な負担が大きい」「採用に直結しない」「企業側のメリットがない、少ない」と回答した割合が高い結果となった（※8）。今後、インターンシップのより一層の普及を進めるためには、障壁となる人的負担を解消すべく、人的・経済的支援やノウハウの提供が求められる他、各種規制については、中小企業を対象外とするなどの緩和が求められる。

また、専門高校の一部で採り入れられている企業実習型の職業教育についてはインターンシップよりも長期、かつ、より実践的となっている。この取組みが広く進むようノ

ウハウや地域企業と学校とのネットワークづくりへの支援が望まれる。

若年無業者（ニート）（※9）も依然として 60 万人前後で推移している。若年無業者の就労を支援することは人手不足解消への一助となるばかりではなく、所得格差の是正や将来の社会保険給付のあり方全体に影響を与える。既に各種施策が講じられているところではあるが、各々の支援策（※10）を効果的に結びつけるなど、労働意欲を高める工夫を更に進めるべきである。

なお、大学新卒については 2015 年度よりいわゆる就職・採用活動の後ろ倒しが行われたが、採用選考開始前の水面下での活動や、中小企業と大企業の採用時期の逆転現象による内定辞退の増加等の問題点が指摘され、2016 年度から 2 か月程度前倒しされることとなった。これにより課題が解消されることが期待されるが、今後も動向を注意深く見守っていく必要があり、新たな課題が明らかになった場合には、再度、検証を行うことも必要である。

（※6） 2012 年 3 月新規大学卒業者の 3 年目離職率は 32.2%であり、3 年連続 3 割超となっている。

（※7） 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）、「採用選考に関する指針（手引き）」（日本経済団体連合会）では、インターンシップで得た学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用しない、期間については 5 日以上を持って実施と規定している

（※8） 「企業における教育支援活動等に関する調査（2015 年）」（東京商工会議所 若者・産業人材育成委員会）によると、インターンシップを実施していない理由として「人的負担が大きい（55.9%）」 「採用に直結しない（39.3%）」 「企業側のメリットがない、少ない（36.0%）」 となっている。

（※9） 無業者（ニート：Not in Education, Employment or Training）とは、統計上は「15～34 歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者」を指す。

（※10） 働くことに悩みを抱く若者に対し、キャリア相談やコミュニケーション訓練、就労体験等を行う地域若者サポートステーションが代表例である。

<東京商工会議所の取組み例>

『東商リレーションプログラム』

就職活動の始まる大学 3 年生からではなく、早い段階で学生の職業観の醸成や企業についての理解を深め、入社後のミスマッチを防ぐことを狙いに 2015 年から実施。東京商工会議所は目的に賛同する企業と大学との仲介役を担っている。

（受入企業 27 社、連携大学 13 大学、学生数 228 名）

（2）女性

女性の就労状況については、都市部における待機児童問題等の制約要因も残っているが、女性の労働意欲の高まりの中、データ上では 2014 年の 25～44 歳の女性の就業率は 70.8%と、2004 年に比べ 4.0 ポイント向上し、いわゆる「M字カーブ」の底も緩やかなものに改善されてきている（※11）。

こうした女性の活躍推進は社会全体で気運を盛り上げるべきものであるが、業種・職

種の特性或企業独自の事情もあり、取組みの進捗はさまざまである。より広範囲に活躍推進を広げていくためにも、女性が働きやすい職場環境づくりを目指す中小企業に向け、ハード対策の負担軽減等の経済的支援を図るべきである。

また、女性活躍の姿には成果の創出や職域の広がりなどさまざまな形があり、働く女性の価値観も多様である。国としては女性管理職の登用率といった形式的な目標を一律に課すだけでなく（※12）、さまざまな活躍のあり方を示し普及に努めるべきである。

なお、本年4月1日に施行された女性活躍推進法において、従業員301人以上の企業に対し、女性の職業生活における活躍を推進する行動計画を策定することが義務化されたが、300人以下の企業においても努力義務とされ、対応を進めていくことが期待されている。中小企業が行動計画の策定について自発的に取組むにあたり、ノウハウの支援やインセンティブが付与されることが望ましい。

（※11）「労働力調査（2014年）」（総務省）

（※12）2015年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画では、民間企業の女性登用率について「課長相当職15%、係長相当職25%」（ともに2020年まで）としている。ちなみに2014年の管理職比率は課長相当職9.2%、係長相当職16.2%である。（「労働力調査」）

<日本・東京商工会議所の取組み>

『女性活躍推進ハンドブック』

日本商工会議所と東京商工会議所では、女性が入社してから退職するまでの各キャリア・ステージと結婚や出産などのライフ・イベントごとに、女性と企業が抱えやすい課題と取組みのポイントを解説したハンドブックを2016年3月に発行した。

（3）高齢者

日本商工会議所の調査において、65歳以上まで働ける仕組みとしている企業が7割を超えていることから、中小企業では高齢者の活躍が進んでいることがうかがわれる。高齢者の更なる活躍推進に向け、事業活動の中核を担い技能継承の伝え手でもある熟練労働者・専門技能者のみならず、それ以外でも就労を希望するより多くの高齢者が自らの職業経験や社会経験を活かし労働参加できるよう、企業とのマッチング機能の強化や公的職業訓練の拡充を進めていくことが必要である。

最近、関係法令が改正され、公益財団法人産業雇用安定センターの機能拡充やシルバー人材センターの要件緩和（※13）などが図られた。制度が広く活用されるよう、十分な周知活動が必要である。

また、年金制度については、高齢者の就労意識や購買行動等に密接に関係することから、その他の社会保障制度との兼ね合いも含めた総合的な観点に立ち、高齢者本人の就労意欲を維持・向上させ、なおかつ企業に対しては高齢者を積極的に多数雇用することへの後押しとなるような方向で検討を進めるべきである。

なお、高齢者は体力面や健康面での個人差が大きいのも事実である。企業では高齢者

各人の事情に応じ、よりフレキシブルな勤務日や勤務時間の設定が求められるとともに、体力面や健康面での配慮が必要となる。企業が高齢者向けに行う健康管理や安全管理に関するソフト・ハード両面での対応について支援が図られるべきである。

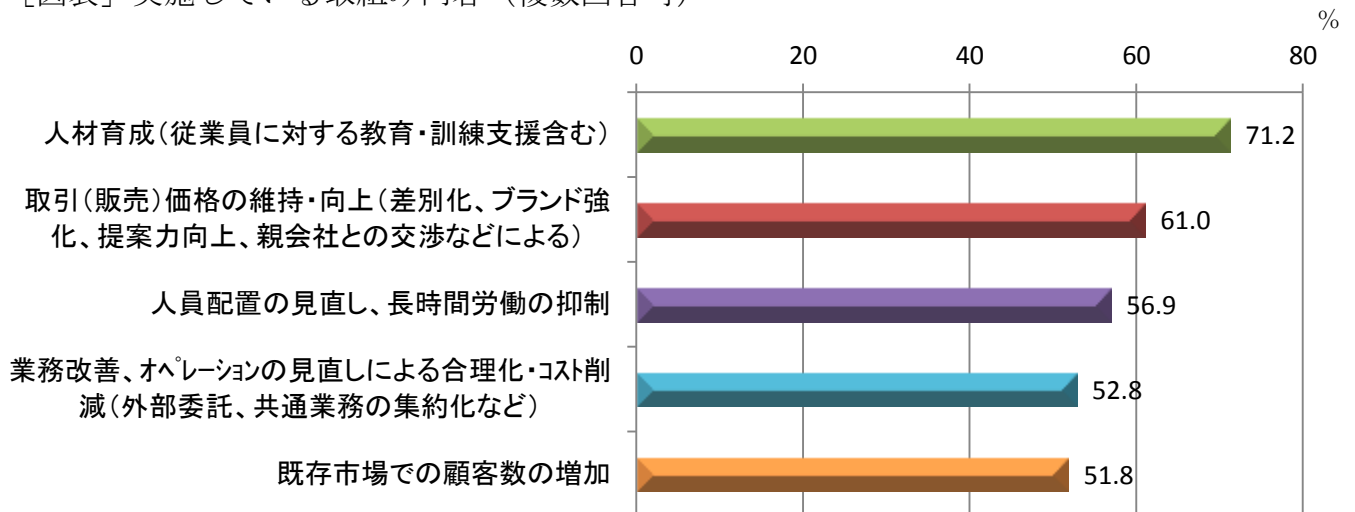
(※13) (公財) 産業雇用安定センターでは高齢者の人材移動に特化し、65歳前の高年齢者の人材情報を保持して65歳を超えた継続雇用が可能な企業への橋渡しをする機能を設けている。また、シルバー人材センターは、これまでの「臨時的・短期的・軽易」の要件を緩和し、日数制約なく週40時間までの就労(業種・職種ごとに指定)を可能としている。

3. 労働生産性の向上

労働力人口減少という構造的な課題を抱える中、わが国経済の供給力を労働投入量の拡大のみから高めていくことには限界がある。企業が競争力を高め、持続的な成長をしていくためには労働生産性向上に向けた取組みが不可欠である。

日本商工会議所の調査では、半数以上の中小企業が労働生産性向上のための取組みを行っており、その内訳としては人材育成、取引価格の維持向上、人員配置の見直しと長時間の労働抑制等が挙げられている。

[図表] 実施している取組み内容 (複数回答可)



出所：「人手不足の対応に関する調査(2015年)」(日本商工会議所)

(1) 人材育成

人材育成に関しては、わが国ではOJT (On-the-job Training) をベースとする企業内人材育成が主となっており、各社各様の取組みがなされている。しかし、自社内の指導人材の不足を挙げる中小企業も多く(※14)、それを補強するための指導ノウハウの提供などの支援が望ましい。

公的職業訓練については、訓練効果を職場の生産性向上や成果の創出に直結させるべく、産業界のニーズに重きを置いた訓練メニューの開発を更に進めていくことが必要で

ある。

なお、非正規雇用労働者についてはこれまで能力開発の機会が少ないとされてきたが（※15）、労働の付加価値を高め、本人の処遇改善につなげるためにも、非正規雇用労働者の能力向上につながる職業訓練の充実が図られるべきである。

また、OJTとOff-JTを組み合わせた職業訓練を通じ、非正規雇用労働者の正規雇用への移行を促進する役割を果たしているジョブ・カード制度は、従来からの求職者のみならず、在職者も活用できるように対象が拡充され（※16）、関係法令で制度の位置付けが明確にされたところだが、今後とも、企業での人材育成を支援していくため、政府広報でのPRをはじめ、都道府県労働局やハローワークでの求職者に対する職業訓練への積極的な誘導など、一層の普及拡大に向けた制度の周知、広報の強化が必要である。

（※14）「能力開発基本調査(2014年)」(厚生労働省)では、人材育成に関する問題点の内訳として、「指導する人材が不足している」が最も高く(52.2%)、次いで「人材育成を行う時間がない」(48.8%)となっている。

（※15）「能力開発基本調査(2014年)」(厚生労働省)では、計画的なOJTを実施した事業所の割合として、正社員向けの実施が62.2%に対し正社員以外向けの実施は31.1%と低位であり、OFF-JTについても正社員向けの実施が72.4%に対し正社員以外向けの実施が34.0%となっている。

（※16）ジョブ・カードは、2015年10月から、生涯を通じたキャリア・プランニングとしてのツールと職業能力証明ツールとしての機能をもったものに改められた。2016年1月末現在のジョブ・カード取得者は、2008年からの累計で約143万人(2014年度：約20万人)。

<商工会議所の取組み>

ジョブ・カードを用いた職業訓練の支援(2016年3月末現在)

全国各地の商工会議所の支援によって3.5万社が職業訓練を終了。5.6万人が職業訓練を修了し、このうち、4.5万人が正規雇用されている(正規雇用率は2008年からの累計で80%)。

(2) 長時間労働の抑制

恒常的な長時間労働については最優先で是正に取組まなければならない。その取組みにあたっては実際の企業現場での具体的な創意工夫が必要であるが、それを促すためにも、成功事例の共有や業務改善のノウハウの提供等の支援が望ましい。なお、業界独自の取引慣行見直しなど、一企業だけでは取組めない課題の改善に向けた支援を図るべきである。

また、人手不足や労働時間の長さに悩む中小企業が労働生産性の向上を図るためには、ITやロボットの活用が鍵となる。しかしながら、中小企業の場合、ITなどを活用できる人材が社内にはいない、また、導入のイニシャルコストが高いといったことが、IT化の推進を妨げている。このため、ITやロボットの活用を支援する人材の増加、IT化による労働生産性向上の好事例の積み上げなど基盤強化に努め、意欲ある中小企業に幅広く支援

が行き届くよう、有効かつ持続性のある支援体制を構築すべきである。

なお、生産性向上を促す働き方への改革やワーク・ライフ・バランスの実現に向け、労働者の多様なニーズに対応し働き方の選択肢を広げる労働基準法等改正案（※17）の早期の成立を期待する。

（※17）労働基準法等改正案においては、健康確保措置の実施や本人の同意などを前提に、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離し、労働時間・休日・深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする高度プロフェッショナル制度や、企画業務型裁量労働制の対象業務の見直し、フレックスタイム制度の清算期間の延長等が盛り込まれている。

（3）「健康経営」の普及促進

各世代の働き手が十分に力を発揮するためには、健康であることが大前提となる。社員の健康を重要な経営資源と捉え、健康増進に積極的に取り組む企業経営のスタイルである「健康経営」は、労働生産性向上に大きく寄与する経営戦略であるとの認識が徐々に広がっている。

しかしながら、東京商工会議所が経済産業省と行った調査（※18）によると、「健康経営」の内容を知っている（実際に取り組んでいるを含む）という回答は全体の10%程度であり、現時点では、中小企業経営者における認知度は低い。また、多くの中小企業経営者は「健康経営」は必要と認識しながらも、具体的にどのようなことに取組めばよいのか、どのような人材が必要なのかわからない状況にある。このようなことから、取組み内容の具体化、ノウハウの共有化、「健康経営」に関する専門家の養成・派遣に対する助成など、中小企業に「健康経営」が一層普及し、取組みが促進されるような環境整備に努めるべきである。

（※18）「健康経営の啓発と中小企業の健康投資増進に向けた実態調査」（調査期間：2015年8月1日～2016年2月下旬、調査対象：全国10都道府県の中小企業約1万社）

4. 中小企業の活力強化に向けた環境整備

（1）働き手と企業双方のニーズに応える雇用環境の整備

多様な働き手の労働参加を促すためには、個々の働き手が、家庭や育児・介護との両立、加えて、自身の健康管理等、さまざまな事情のなかで仕事との調和を図るワーク・ライフ・バランスの取組みが不可欠となっていく。

特に今後重視すべきは介護と仕事との両立である。既に政府からは一億総活躍社会の実現に向けて「介護離職ゼロ」が打ち出されたところであるが、介護離職者は今も年間約95,000人（※19）を数え、更なる増加が懸念されている。介護問題については、国全体としてハード・ソフトの施策を進めることとされており（※20）、その着実な実施が求められる。また、育児・介護休業法等の改正は、成立から施行までの期間が短いことか

ら、その内容の周知に努め、現場の混乱を極力抑えることが重要である。

労働需給の調整機能に関しては、企業の求人意欲が強まっている中、ハローワークに対する期待も高まっている。特にものづくり分野における専門技能者などの即戦力のニーズに応えるためにも、ハローワークにおいては今後とも地域産業や地元企業の事業形態等についての動向把握や、専門技能のある求職者を積極的に把握する等の取組みを図られたい。

なお、経済のグローバル化の進展の中で、日本に関心を持つ留学生を増やし、育成し、雇用する仕組みを早期に構築することが急務である。中小企業においても海外への販路拡張などを図る必要から、即戦力としての外国人材に対する求人ニーズが高まっている。このような人材を雇用し、定着させるノウハウについての支援が求められる。また、外国人留学生が日本に留まり就職できる、もしくは海外の現地日系企業に就職できるよう、マッチングの支援が必要である。外国人留学生向けのインターンシップは、日本企業の文化や風土の理解に役立ち、日本企業への就職や定着へのきっかけになる。日本の雇用慣行に馴染んでいない留学生のスムーズな就職活動を支援するためにも、外国人留学生向けのインターンシップについては、就職のプロセスとしての意味付けを認めることも検討すべきである。

(※19) 「就業構造基本調査(2012年)」(総務省)による。

(※20) 政府が示した「一億総活躍社会・緊急対策」では、ニーズに見合った介護施設・在宅サービスの整備、介護人材の育成・確保・待遇改善等が盛り込まれている。

(2) 適正な財源負担

今後の少子高齢化を考えれば、子育て支援の重要性は言うまでもないが、その費用負担については安定的に財源を確保するためにも税による恒久財源で行うべきであり、現行の事業主拠出金はあくまで時限的かつ限定的な対応と捉えるべきである。2016年度と2017年度は拠出料率が引き上げられることとなったが、2018年度以降は、速やかに本則に戻し、税を基本とした他の財源の道筋をつけ、最終的には廃止に向けた取組みを進めるべきである(※21)。

また、雇用保険の財源に関しては、労使による負担のほかに一定割合の国庫負担が設けられている(※22)。保険事故である失業は、政府の経済対策・雇用対策とも関係が深く、政府もその責任を負うべきと考えられ、雇用保険法附則第15条の「できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする」との規定に基づき措置を講じて本則に戻すか、それが難しい場合であっても、少なくとも現行水準の国庫負担は今後も維持すべきである。

(※21) 2015年度の拠出料率は標準報酬月額および標準賞与額の0.15%であるが、2016年度0.20%、2017年度0.23%と段階的に引き上げられることとなった。2018年度以降は実施状況をみて協議のうえ決定とされている。

(※22) 雇用保険の国庫負担割合は、求職者給付では1/4、日雇労働求職者給付金・広域延長給付では1/3、雇用継続給付では1/8、職業訓練受講給付金では1/2となっており、かつ、当分の間は暫

定措置としてそれぞれの負担割合の55%とされている。

(3) 雇用に関するルールほか

2012年度の労働契約法改正に基づき2013年4月より施行された有期雇用の無期転換申込権については、その後特例として認められた一定の高度専門労働者や高齢者を除き、施行後5年後の2018年頃から無期転換申込み権の行使が多く発生することになる。各企業において取組みの濃淡があり、「対応方針は未定・わからない」とする企業が2割以上という調査結果もある(※23)。各企業での雇用トラブルの頻出や混乱などをきたさないよう十分な周知が必要である。

障害者雇用に関しては、2016年4月から改正障害者雇用促進法が施行され、施行後5年をかけて法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることになる。障害者の求職が大企業に集まりやすく、中小企業は雇いたくても雇えないという実態があるなか、法定雇用率が大幅に上昇し、かつ、法定雇用率を達成できないときの納付金支払義務の対象が拡大されていくことは、中小企業に対する影響が大きいため配慮が必要である。

メンタルヘルス不全による労災認定は増加傾向であり(※24)、足許の人手不足ともあいまって、負荷増大に起因する心身の不調者の増加が懸念される。2015年12月よりストレスチェック制度が導入されているが、メンタルヘルス対策を広く進展させていくために、効果の検証とともに更なる打ち手がないかについても検討を続けるべきである。また、メンタルヘルス対策が小規模事業場にも広く普及するよう、地域産業保健センター等の相談体制の整備や対策に要する経済的支援を進めるべきである。

また、社会保険の手続についてより一層の効率化が進むことが期待されるとともに、各種助成金については制度に沿った活用が広く行き渡るためにも、利用者目線での申請手続の簡素化が図られるべきである。

(※23)「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果概要(2015年)(労働政策研究・研修機構)

(※24)「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況(2014年)」(厚生労働省)

以上