

③企業調査・自由回答

企業調査・自由回答

Q19.労働・雇用や人材活用等に関して、埼玉県に対してご意見やご要望等ございましたら、ご自由にお書きください。

自由回答	業種	従業員規模
求人しても集まらないし、たまに来てても日本語ができない、体力が続かない。失業手当目的で、働く気がさらさらない人が面接に来る。人材活用なんて全然無理。怠け者ばかり。楽して稼ぎたい人ばかり。行政の方向がおかしいところに向いている。	01. 建設業	1. 1~4人
求人広告、ハローワークに求人を出しても一件の問い合わせもなく、人手不足で苦勞しています。どうすればよいのか。	01. 建設業	1. 1~4人
業界的なものもあるが、求人を出しても人が集まらない傾向にある。県全体だけでなく、県内をいくつかの地区分けにして、地区ごとのセミナーや面接会など、また、職業ごとの会社説明会や面接会の開催を行い、(中小企業含む)地元企業で働くことに対する就活生(新卒含め)への意識改革を期待したい。	01. 建設業	1. 1~4人
大手に仕事が全部流れています。小さい会社は60歳以上の人材しかいない。病気をしても休めない。	01. 建設業	1. 1~4人
地域に残る産業がないと、人はいなくなる。	01. 建設業	1. 1~4人
非正規、及び正社員以外の労働はよくない。アルバイトはともかく、厚生年金に入れないような雇い方はそもそも違反と考えている。	01. 建設業	1. 1~4人
労働しても金にはならない。役場は固定給でいいですね。	01. 建設業	1. 1~4人
外国人労働者の受け入れ、斡旋、育成等、県単位で実施可能な政策をお願いしたい。彼らをもっと優遇すべきかと…。県が行っている調査に県内企業が使われず、外部委託業者に依頼されている点、違和感を覚えます。	01. 建設業	2. 5~29人
技能者を育成して、技術継承を進めていくための無期を続けていく。わかもの仕事チャレンジ事業に参加して、正社員を見つきたい。	01. 建設業	2. 5~29人
建設業の人材不足は深刻だと思う。募集をしても全く反応がありません。謝礼はいりません。	01. 建設業	2. 5~29人
建設業は今、社会保険加入対策強化中ではありますが、過去、国の施策により都市建設、インフラ整備のため、地方からの出稼ぎ労働者に農繁期に失業保険を検討するメリットを与え、地方労働者を集め、我が国の基幹産業として建設業は発展してまいりました。今、未加入者の雇用化、社保強制加入の施策は下手すれば建設業界の人材の空洞化につながっております。順序として、週40時間を建設現場で実現させ、週休二日、並びに労働者の賃金1.15倍のベースアップ。これが先でなければ、雇用化、社保加入率100%は達成できず、画餅にすぎません。建設業の未来を憂える一経営者として、進退の岐路に立たされています。	01. 建設業	2. 5~29人
建設業は長年、継続的な人材不足です。県の対策をもっと知りたいものです。	01. 建設業	2. 5~29人
建設業種であります。働き方改革に当ってはまる問題ではないことで、国交省より法定福利費を算定、計上して見積りを出すとの指導も、工事費を値引きされ、確実な労務費確保ができないので、人材育成や労働者求人もできない現状があります。	01. 建設業	2. 5~29人
昨今の、今の若い人達の考えや労働意欲のなさは困惑している状況です。今後、後継者が会社経営を引き継ぐにしても、不安や難しさを感じずにはいられません。	01. 建設業	2. 5~29人
少子高齢化社会にあって、働く意思のあるシニア年代の積極的活用が必要だと思います。	01. 建設業	2. 5~29人
人手不足。若い人は入ってこず、入ってもすぐ辞めてしまう。	01. 建設業	2. 5~29人
制度が実態と相まっていない(正社員化を望まないパートタイマー、アルバイトが多数いる)。正社員とする制度が逆に、人員確保を困難にしていると思われる。	01. 建設業	2. 5~29人
正社員以外はパートさんですが、パートは本人の希望です。なかなか正社員がハローワークへ募集しても来ない状況です。	01. 建設業	2. 5~29人
ハローワークでの求人採用登録をもっと簡略に、申し込み登録しやすいようにしてほしい(法人)。	01. 建設業	3. 30~49人
働く女性に対する家事、育児を軽減させる取組みを実施してほしい。例:ベビーシッター、学童の充実、家政婦への費用補助等。優秀な女性パート社員を正社員化するために、行政の応援が必要だと感じます。	01. 建設業	3. 30~49人
週休二日の確保を義務化してほしい。中小企業では休みもままならない。	01. 建設業	4. 50~99人
住居は埼玉でも、働くのは都内に出てしまい、集まらない。	02. 製造業	1. 1~4人
あまりにも休日が多くなりすぎる傾向が増えています。そのシワ寄せが社員のストレスになってきています。	02. 製造業	2. 5~29人
高齢者にいつまで働いてもらうか、企業側から期限を決めるのは難しいが、歳と共にミスが多くなり困っている。	02. 製造業	2. 5~29人
若い労働力が不足しています。60代の雇用を中心としている中小企業にもっと優遇措置をとってください。	02. 製造業	2. 5~29人
助成制度を利用したいと思っても手続きが複雑なので(準備しないといけない書類が多い)、もう少し簡単に手続きできるようになると、利用しやすくなるのではないかと思います。	02. 製造業	2. 5~29人
売手が有利と言われている今、人は集まりません。働く人にとって、とても良い環境とは言えませんが、できるだけことはしています。あれこれ規制されると、かえって小さい会社は立ち行かなくなりそうで怖いです。	02. 製造業	2. 5~29人
製造業です。高齢化が進んでいます。他で非正規で働いていた人を正社員で採用して、続いた人は一人もいません。	02. 製造業	3. 30~49人
労働者の確保が非常に難しいです。製造業は外国人に頼るようになります。もう少し「定住、永住、配偶者」以外にも門を開いてほしいです。観光ビザはダメでいいですが、ファミリービザなども規制を広げてほしい。日本人の確保は給料や待遇など、大手や格好がいい職業ではないのでとても悩んでいます。県だけでなく、国にも働きかけてほしいです。	02. 製造業	4. 50~99人

※次ページへ続く

※掲載順は業種・従業員規模順

企業調査・自由回答

Q19.労働・雇用や人材活用等に関して、埼玉県に対してご意見やご要望等ございましたら、ご自由にお書きください。

自由回答	業種	従業員規模
相談した時に期待したほどの収穫がなく、既に知っていることの説明しかされなかった。専門知識のある方を置いてほしい。	02. 製造業	5. 100～299人
弊社は運送業ですが、荷主様や従業員の信頼、責任、安全の為に正社員の雇用のみです。一般的にあまり良い待遇の職場とされていない為、なかなか人材が集まりません。運送業へのバックアップを宜しくお願いします。	03. 運輸業・郵便業	2. 5～29人
労働者の保護について企業努力を重ねてきましたが、並行して経済環境の整備、とりわけ採算性に関わる問題を国家ぐるみで取り組んで頂けますよう、厚くお願い致します。	03. 運輸業・郵便業	2. 5～29人
無期転換ルールが十分な理解できない為、Q16～Q18まで無回答。年齢者70歳～90歳でも適用になるのか。	03. 運輸業・郵便業	5. 100～299人
雇用改善を企業に求めるより、県、国による財政出動によって県内にたくさん仕事を出す方が先でしょう。せっかくオリンピックも来るのですから、「ついでに」いろいろ公共投資、環境整備に予算をつけるべきです。特に埼玉は科学技術に思い切った予算を投資すべきです。未来の子どものために。	05. 卸売業・小売業	1. 1～4人
ニートを働ける様にバックアップしてもらえそうな知恵を出して、活躍の場を作ってあげていただきたい。	05. 卸売業・小売業	2. 5～29人
自動車整備等、私どものような小さな町工場に、働きたい！と思ってくれる人がいない！労働力の確保が大変難しいです。	05. 卸売業・小売業	2. 5～29人
零細中の零細なので、人手不足で困っています。	05. 卸売業・小売業	2. 5～29人
政治、経済の乱れ＝役人、議員に対して不信感。	06. 宿泊業・飲食サービス業	2. 5～29人
最低賃金の上昇スピードが早すぎて、対応に苦慮している。もっと上昇スピードを緩めてほしい(アップの率を下げる)。人件費のコスト・アップに、将来的に対応できなくなる。	07. 生活関連サービス業・娯楽業	1. 1～4人
当社は取締役のみで成り立っており、雇用に関しては考えていません。アルバイトはたまに見回りしてもらい、不具合等の報告を受けます(電球が切れているとか)。	07. 生活関連サービス業・娯楽業	1. 1～4人
当店は一人で営業している個人店舗(事務所)になります。雇用計画はありません。従って特に要望等はありませんが、非正規雇用が多い現代の日本の企業の未来に懸念を持っています。	07. 生活関連サービス業・娯楽業	1. 1～4人
当社は基本的に正社員雇用としていて、契約社員はおりませんが、業種が外仕事のため体力がない方ではないと続きません。大抵の方が一日～一週間程度で辞めていきます。本当に働く気のある方なら、そんな短期間で退職しないと思います。	07. 生活関連サービス業・娯楽業	2. 5～29人
有休取得制度を忠実に守ろうとすると、週40時間と合わせて、現実的に運営が困難です。現在、週三日休みの週が三週もある状態となっています(月の二日は有休消化の場合)。実態に合ったルールにしたいです。関係ないことでしたらすみません。有休の数が多過ぎるという内容です。	07. 生活関連サービス業・娯楽業	2. 5～29人
同一労働・同一賃金は某総研会社でも、「どのように適用させたらよいか検討中」とのことでした。昨年12月のガイドライン発表以降の情報がありましたら教えていただきたいです。	07. 生活関連サービス業・娯楽業	6. 300～999人
介助派遣という仕事上、利用者さんの来てほしい時間が労働する時間となるので、労働者の意見(働きたい時間など)をそのまま反映することは難しい面もある、特殊な職場であるように思います。	08. 医療業・福祉業	2. 5～29人
産休、育休に対する助成がもう少し手厚くなると助かります。	08. 医療業・福祉業	2. 5～29人
時間的な問題で正社員になりたがらない人がパート勤務しているので、Q17、Q18は回答が見つかりません。	08. 医療業・福祉業	2. 5～29人
人材募集時に私たち小福祉企業では待遇面で大手企業に全く及ばず、シルバー人材の人たちが対象となり、後継者となりうる弱年齢層の方が確保できません。県として人材確保のため、弱小企業へのバックアップはないのでしょうか。	08. 医療業・福祉業	2. 5～29人
平成28年2月4日、「介護職員の確保・定着のために優れた取り組みを行った事業所」のひとつとして、当事業所は埼玉県より表彰していただいた。こうした表彰事業を継続していただきたい。	08. 医療業・福祉業	2. 5～29人
保育士に対する賃金が低い。専門職として認められていない。だから働く人がいない。保育士の賃金をアップして下さい。	08. 医療業・福祉業	2. 5～29人
埼玉県在住の労働者が、東京都へ働きに出ない助成制度が必要。特に保育士不足は重大な問題です。	08. 医療業・福祉業	4. 50～99人
当社は多様な働き方実践企業という事で県の認定を受けているが、その事で特別メリットはない。また、認定の為の調査では事細かに実績を調べられ、その対応にも時間を取られ大変だった。「まず認定ありき」のような取り組みは本末転倒で、実効性やメリットはなく、お役所的な発想と言わざるを得ない。この件に限らず、もっと意味のある取り組みをお願いしたい。	08. 医療業・福祉業	6. 300～999人
新卒・既卒の企業説明会を実施してほしい。2017年度は6月以降ほとんど採用できず、売手市場となっているので心配です。	09. 教育業・学習支援業	4. 50～99人
埼玉県共同入社式にお招き頂きありがとうございます。中小企業の為、大変助かりました。	10. その他	2. 5～29人
働く人に夢と希望とか、向上心がないと何をしてもダメだと思う。上記のような事は当社のような零細企業では指導、解決は難しい。創業から15年間に研修費に数千万円費やしましたが、効果はありませんでした。過去五年間、研修費はありません。	10. その他	2. 5～29人
行政がやっても、哲学がないから、税金の無駄遣いになる。	10. その他	4. 50～99人
福祉では収入が決まっているので、将来的に正社員増や賃金を上げていくことが難しくなっていく。	10. その他	4. 50～99人
人材募集の広告を出しても全く応募がなくて、このままでは人材不足で経営が難しいのが現状です。	-	1. 1～4人
助成金制度を活用したいが、該当判断がわからない	-	-

※掲載順は業種・従業員規模順