

四国ブロックの雇用動向

	平成31年1－3月期						
	就業地別 有効求人倍率	受理地別 有効求人倍率	新規求人数 増減率	新規求職者数 増減率	正社員 有効求人倍率	雇用保険 被保険者数 増減率	雇用保険 受給者実人員数 増減率
	【季調値】 (対前期差) (単位:倍、ポイント)	【季調値】 (対前期差) (単位:倍、ポイント)	【季調値】 (対前期比) (単位:%)	【季調値】 (対前期比) (単位:%)	【原数値】 (対前年同期差) (単位:倍、ポイント)	【原数値】 (対前年同期比) (単位:%)	【原数値】 (対前年同期比) (単位:%)
四国 ブロック	1.68 (0.03)	1.58 (0.02)	0.3	▲3.1	1.12 (0.05)	0.6	▲0.0
徳島 県	1.64 (0.07)	1.53 (0.07)	2.0	▲2.6	1.12 (0.08)	1.1	▲2.5
香川 県	1.88 (▲0.01)	1.76 (▲0.02)	0.6	▲3.1	1.35 (0.05)	0.8	▲3.3
愛媛 県	1.80 (0.05)	1.68 (0.04)	0.7	▲4.0	1.22 (0.09)	0.4	4.9
高知 県	1.29 (0.03)	1.26 (0.00)	▲2.5	▲1.9	0.74 (0.01)	0.0	▲1.9

※ 雇用保険被保険者数については、一般、高年齢、特例被保険者の合計値。雇用保険受給者実人員については、一般被保険者の数値である。

四国ブロックの雇用動向

【平成31年4—令和元年6月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、改善が進んでいる」(判断維持)

平成31年4月—令和元年6月期

	就業地別 有効求人倍率	受理地別 有効求人倍率	新規求人数 増減率	新規求職者数 増減率	正社員 有効求人倍率	雇用保険 被保険者数 増減率	雇用保険 受給者実人員数 増減率
	【季調値】 (対前期差)	【季調値】 (対前期差)	【季調値】 (対前期比)	【季調値】 (対前期比)	【原数値】 (対前年同期差)	【原数値】 (対前年同期比)	【原数値】 (対前年同期比)
	(単位:倍、ポイント)	(単位:倍、ポイント)	(単位:%)	(単位:%)	(単位:倍、ポイント)	(単位:%)	(単位:%)
四国 ブロック	1.69 (0.01)	1.59 (0.01)	0.6	3.6	1.06 (0.06)	0.5	2.3
徳島 県	1.62 (▲0.02)	1.54 (0.01)	3.6	3.9	1.05 (0.07)	0.7	▲0.8
香川 県	1.98 (0.10)	1.83 (0.07)	▲0.4	3.0	1.29 (0.06)	0.6	▲0.5
愛媛 県	1.76 (▲0.04)	1.64 (▲0.04)	▲1.4	2.5	1.13 (0.08)	0.5	6.1
高知 県	1.30 (0.01)	1.29 (0.03)	3.3	5.6	0.71 (0.03)	▲0.0	2.4

※ 雇用保険被保険者数については、一般、高年齢、特例被保険者の合計値。雇用保険受給者実人員については、一般被保険者の数値である。

【平成31年4月－令和元年6月期の雇用情勢判断】「雇用情勢は、改善が進んでいる」(判断維持)

- 四国ブロックの有効求人倍率(就業地別:季節調整値)は、1.69倍であり、平成25年7月～9月期の1.03倍以降、24期連続で1倍台となっている。2期連続して過去最高を更新している。
- 四国ブロックの有効求人倍率(受理地別:季節調整値)は、1.59倍であり、平成25年7月～9月期の1.00倍以降、24期連続で1倍台となっている。2期連続して過去最高を更新している。

○新規求人数の動向

	平成30年4-6月			平成31年4-令和元年6月			増減(%)		
	全数	フルタイム	パート	全数	フルタイム	パート	全数	フルタイム	パート
建設業	7,664	7,267	397	7,897	7,425	472	3.0	2.2	18.9
製造業	11,001	7,844	3,157	10,886	7,889	2,997	▲ 1.0	0.6	▲ 5.1
運輸業、郵便業	4,873	3,751	1,122	5,010	3,947	1,063	2.8	5.2	▲ 5.3
卸売業、小売業	15,326	6,136	9,190	15,484	6,098	9,386	1.0	▲ 0.6	2.1
宿泊、飲食サービス業	7,573	2,736	4,837	7,404	2,570	4,834	▲ 2.2	▲ 6.1	▲ 0.1
医療、福祉	23,660	14,095	9,565	24,224	14,261	9,963	2.4	1.2	4.2
サービス業	13,077	8,323	4,754	12,370	7,873	4,497	▲ 5.4	▲ 5.4	▲ 5.4
その他	15,421	9,027	6,394	15,094	8,791	6,303	▲ 2.1	▲ 2.6	▲ 1.4
計	98,595	59,179	39,416	98,369	58,854	39,515	▲ 0.2	▲ 0.5	0.3

- ・主要産業は、新規求人数が多い順に、医療・福祉、卸売業・小売業、サービス業、製造業、建設業。
- ・医療・福祉及び建設業では、人材不足を背景に、フルタイム、パートのいずれでも増加傾向にある。
- ・卸売業・小売業は、パートの求人が伸びている。
- ・製造業ではフルタイム求人が堅調に伸びている。
- ・サービス業では、派遣会社の求人数の動きに左右される面があり、派遣求人よりも職業紹介事業に重点を移す傾向が見られる。

○事業拡大等が新規求人に影響を与えている大規模な事例

➤徳島県徳島市のスーパー(大企業)の事例

- ・令和元年12月6日、市内に新店舗を開店予定。
店内全部門(6部門)において、パートタイム労働者を合計120～130人程度募集する。
- ・雇用及び研修等については、近隣の既存店舗において10月1日以降開始予定。
- ・求人募集の方法は、HW求人その他、求人情報誌に掲載する。
- ・各面接会の2日前に、毎回新聞にチラシを入れる。必要な人員を確保できるよう、土日祝休日のみ希望にも対応する方向である。
- ・フルタイム求人については、本部対応のため、今回募集なし。

- 徳島県徳島市のポリエチレン製品製造業(大企業)の事例
 - ・同社西長峰工場を増築して生産能力を拡充する。
 - ・12月をめどに新設備を本格稼働させ、事業拡大と生産効率向上を図る。
 - ・4月、5月に新卒、中途採用を合わせて18人を採用して増産に対応。継続して求人募集を行う。(機械オペレーター(製袋業務)フル、機械オペレーター(製造業務)フル、各若干名ずつ)。
- 香川県高松市のスーパー(大企業)の事例
 - ・坂出市の工業団地に、畜産プロセスセンターを建設。10月上旬操業開始に向け、求人を提出。
 - ・主にパート求人で、パック詰め:85人、清掃・洗浄:15人、仕分:8人ほか計130人。
- 香川県高松市の惣菜製造業(中小企業)の事例
 - ・スーパー(大企業)のグループ会社。
 - ・グループ内店舗用惣菜加工工場を新設するため、大量の求人(400人程度)を提出。
 - ・パートタイムが主で、製造、清掃、事務等。
- 愛媛県松山市の総合アウトソーシング(大企業)の事例
 - ・10月にかけて業務拡張のため約200人程度採用したいと相談あり。
 - ・今回の求人は、10月の消費増税に伴うポイント還元のため普及が進むマイナンバーカードの総合コールセンター業務(紛失時等の対応など)を請負ったことによるものである。
- 愛媛県松山市の福利厚生代行サービス(大企業)の事例
 - ・愛媛県及び内子町による企業誘致により、本社(東京)の松山オペレーションセンターの出張所として内子町内に事務所を開設。
 - ・開設の10月中旬に向け、契約社員20人(フルタイム15人、パート5人)の事務求人。
 - ・業務内容は、官公庁・企業・法人等の顧客向けのアウトソーシングサービスの各種事務代行。書類・伝票の照合業務、各種精算業務、データ入力業務施設への確認・問い合わせなどの各種事務処理業務など。
- 愛媛県新居浜市の紙関連商品の製造・加工(中小企業)の事例
 - ・全国的な製薬会社のグループ会社として不織布製品を中心とした衛生用品(「熱さまシート」、「サラサーテ」など)を製造しているが、温暖化や猛暑を背景に人気となっている冷却シート「熱さまシート」を増産するために、2020年の稼働を目指して工場を増設予定。2019年4月頃から拡張工事を開始し、2020年4月頃に竣工する予定。(既存の工場を700㎡拡張)従業員を16~20人(正社員8~10人、残りをパート社員、契約社員及び派遣社員)募集する予定。
 - ・「熱さまシート」は風邪などの発熱時に額に貼って使うジェルシートとして1994年に発売されたが、冷却効果が長持ちすることや、はがれにくさが東南アジアや米国でも評判となり、2018年の世界販売は約4億万枚を記録している。
- 高知県高知市の老人福祉・介護事業の社会福祉法人の事例
 - ・高知県香南市に本部を置く法人が、グループホームを来年2月に新規開設予定。介護関係職種の求人(採用人数計19人)が提出された。

○業績の悪化が新規求人に影響を与えている大規模な事例

- 徳島県阿南市の印刷・情報用紙等製造(大企業)の事例
 - ・5月23日徳島新聞朝刊記事(生産縮小予定、ただし人員整理の予定はなし(グループ内の配置転換で対応)との報道)に関して、同社事務部を訪問、確認するも「本年度、新規高卒の採用見込みなし。ただしそれ以上の情報はHD本体から入っておらず、配置転換の規模、方法等も含め、詳細は一切未定」との回答を得たのみ。現時点で続報なし。
 - ・求人は平成30年6月以降提出なし。
- 香川県高松市のスーパー(中小企業)の事例
 - ・瓦町FLAG店が6月28日に閉店。集客が伸び悩み、売上げが思わしくないため。正社員13名は他店へ異動。パート22名も本人が希望すれば、他店での勤務は可能。
 - ・求人については数名程度であるが、継続して更新されていた(平成30年11月以降提出なし)。

○人手不足が事業の継続に影響を与えている例

- 徳島県勝浦町の一般貨物運送業(中小企業)の事例
 - ・顧客ニーズによりトラックを増やす予定であるが、その場合、運転手が不足する。
 - ・顧客を減らすことも一つの方法だが、売上げにどのくらい影響があるか計りしれないため、会社として考えていない。
 - ・中型・大型免許取得の負担を全面支援しており、就業意欲の高い人を待っている状況。
- 高知県須崎市のファミリーレストラン(中小企業)の事例
 - ・6月11日事業所閉鎖。閉鎖理由は、従業員が思うように集まらなかったため。
 - ・それまでの従業員7名については、本人が希望すれば他店で受け入れるとのこと。

○新規求職者数(31年4月～元年6月及び28年4月～6月)の動向

	平成28年4-6月			平成31年4-令和元年6月			増減(%)		
	全数	フルタイム	パート	全数	フルタイム	パート	全数	フルタイム	パート
新規求職者数	52,864	35,028	17,836	47,622	30,031	17,591	▲ 9.9	▲ 14.3	▲ 1.4

この3年間、人材確保コーナーの設置等人材確保対策を実施する中で、四国ブロックの新規求職者数は、約1割減少している。人手不足を背景に労働環境の改善が進む中、さらに良い条件でのフルタイムの転職を希望する在職求職者の割合が高まる状況になっても、フルタイムの新規求職者数は、14.3%の減少となっている。

一方で、パートの新規求職者数の変動は比較的少なく、一定の就業ニーズがあるものと考えられる。引き続き、人材確保対策、求人充足支援が重要となる。

若年層で減少幅が大きいものに対して、平成29年1月以降65歳以上の者が雇用保険被保険者の新規取得対象となったこと等、高齢者の求職者数は増加傾向がある。

このことから、体力低下等の高齢者の就業条件と職場環境の改善や安全対策を進める企業の求人とのマッチングを図ることによる求人充足の推進が課題となっている。

事業者団体・事業主と接する機会に得られた生の声

①年次有給休暇の確実な取得義務に対する対応状況【意見・好事例】

【年次有給休暇取得に向けた取組み】

- ・ 労働者をグループ単位に分け、グループごとに一定期間内に一定日数を取得するよう、シフトを決定していくことなどを考えている。【徳島局：介護・中小企業】
- ・ シフト作成時に年休を組み込んで消化させることを検討している。【徳島局：介護・大企業】
- ・ 年次有給休暇を取得しやすい体制づくりのため、ショートステイの方の入浴日を固定する等の対応策を取り入れた。利用者のご家族の理解を得るのに時間を要した。【徳島局：介護・大企業】
- ・ 年間の繁閑を念頭に、計画的な取得計画を組むことで確実な取得に努めているもの。【香川局：浴場業・中小企業】
- ・ 3人ずつの編成で工場勤務を行っていたが、4人編成に組みなおして、休みを取得しやすくした。【徳島局：製造業・中小企業】
- ・ 年休の取得促進策としては、これまで介護職の人員が不足気味であり、介護職労働者が送迎業務を担っていたため、なかなか休めない状況にいたところ、送迎業務の増員を図り、今月と来月に各1名入社する予定。【徳島局：介護・中小企業】
- ・ 有給休暇時季指定付与義務化に伴い、労使共に意識改革をし、今夏より輪番で夏休みの積極的取得につながっている。【愛媛局：IT業界企業】
- ・ 休日をきちんと取得し、有給休暇を取得することを当たり前の職場にしたところ、従業員同士が休みをとる調整を気分よくすることができ、困ったときはお互い様という良好な人間関係の構築につながった。【愛媛局：理・美容業】

【取組を進める上での課題】

- ・ 労働者の穴を埋める事業主が、さらに忙しくなる。【香川局：社会保険労務士】
- ・ 年休付与義務に関連し、基準日の統一を検討しているが、基準日の統一は難しいと感じている。【徳島局：介護・大企業】
- ・ リフレッシュ休暇を年4日設定しているなど、通常の事業場よりも多く休みを設定しており、さらに年休消化しようとするとう人員配置がタイトになるとの意見あり。【徳島局：介護・大企業】
- ・ 年休の時季指定義務への対応として人員の増員や年休の取得推進を進めているところであり、4月に増員があったほか、来月にも増員がある見込みである。【徳島局：介護・中小企業】

【その他】

- ・ タクシー業で、労働者の年休付与に伴う代替運転は基本的には経営者が穴埋めしている状況。年休の原資を捻出するには経営者が穴埋めにより稼ぐか労働者の歩合率を下げるか。【徳島局：企業】
- ・ 経営的にもギリギリの状態であるため、1人休むことで仕事が進まなくなる。【愛媛局：企業】
- ・ 年間5日以上取得義務化に対応して、従来よりあった会社の休日等を有休休暇に振り替える企業等がある。【高知局：商工会】
- ・ 計画的に年休を付与できる制度の導入やプラスワン休暇（土日・祝日に年次級休暇を1日足して連続休暇とするもの）等の推奨により有給取得促進を行っている。【徳島局：企業】

②時間外労働の上限規制の適用に向けた対応状況【意見・好事例】

【時間外労働の上限規制の適用に向けた取組み】

- ・ 会議の回数、時間数を減らすため、掲示報告できる事項は、連絡掲示板に掲示し対応している。【徳島局：介護・中小企業】
- ・ 運送業においては荷主との協議により長時間労働を削減した。【徳島局：企業】
- ・ 今まで長距離運転回数が月0回又は1回であった者の回数を増やすことにより、業務の平準化を行うことにより、労働者ごとの長距離運転の回数を1か月3回であったものを2回に減らし、残業時間の削減を図った。【徳島局：企業】
- ・ 改正内容に係る資料を全労働者に送付の上、後刻、理解度を図るための確認テストを実施しているもの。【徳島局：企業】
- ・ 労働者それぞれの私生活の環境（育児・介護等）への対応ができれば働きやすい環境となり労働者が定着できる。長く勤めていただくことにより、教育時間が短縮されより高度な技術やサービスの提供につながった。【愛媛局：理・美容業】
- ・ 生産工程が非効率で大量の粉塵が工場内に充満しているなどの問題を解決するため、機器を導入することにより粉塵問題等を解消するとともに、生産効率の向上を図り、毎週金曜日をノー残業日として時間外労働の解消に努めた結果、総時間外労働時間が2年前と比較して50%以上減少した。【高知局：釣具製造業・中小企業】

【課題】

- ・ 人員確保、残業抑制のため、閉店日増、開店時間短縮をしたが、客離れが心配【香川局：飲食業・中小企業】
- ・ 時間外労働の上限規制に関して、同事業場は建設業向けにスチールドア等を製作しており、短納期となるのが通常であり、厳しい。【徳島局：製造業・中小企業】
- ・ 人材確保が難しい。仕事の繁閑の差が大きい。社内風土や文化の改善が必要。【愛媛局：企業】
- ・ 時間外労働時間の規制により収入減となり、労働者側にも厳しい面がある。月額報酬を維持するためには、単価を上げなければならないため、経営側にも厳しい。【愛媛局：企業】

【その他】

- ・ 36協定の新様式が複雑で、解りにくい。【香川局：企業】
- ・ 自動車教習所協会から、県内の高校生の自動車運転免許取得解禁時期が例年1月から2月になっており、受講者が集中するため、同時期の時間外労働が多くなる要因になっていることから、労働局から教育委員会、高校長会へ解禁時期の前倒しの申し入れができないか。【徳島局：企業】
- ・ 社内における時間管理徹底の意識改革が不十分である。【愛媛局：企業】
- ・ 持ち帰り残業が増えるリスクもある。【愛媛局：企業】
- ・ 当該社は、現状のままでは今後時間外労働の上限規制に触れる可能性が非常に高く、時間外労働を削減する必要があるが、工期とか下請け取引の問題といった周辺整備がされていない。大企業はいいが我々中小企業に強いし寄せが来るので、そのような部分も同時に解消していくよう総合的な対策を希望する。【高知局：建設業・中小企業】

③その他働き方改革への取組にあたっての意見・要望

【制度的な要望】

- ・ 年休取得実績が今まで全くない事業場から年休を5日以上取得させると、その分休みが増えて、生産活動が落ちるため、利益が下がる。年休取得により人件費が増えることに対する国の補償がなされていないため、年休取得が難しい。【徳島局：企業】

【今後の取組についての要望】

- ・ 年次有給休暇管理簿のモデルを示して欲しい。【徳島局：企業】
- ・ 県内の大多数を占める小規模事業所が、働き方改革に意欲的に取組めるように、好事例集に小規模事業所の取組事例を多く掲載する等充実を図ってほしい。【高知局：商工会連合会】
- ・ 県内はほとんどが中小企業であり、職場環境の改善について経営者団体が果たす役割が大きい。県内のリーディングカンパニーが率先して、賃金改善を始めとする職場環境の改善に取組み、その動きを中小企業に広げていくことが重要である。【高知局：商工会議所連合会】

【同一労働同一賃金の施行にあたっての要望】

- ・ 同一労働同一賃金でトラブルになった場合、行政の指導、対応がどこまでできるのか。【徳島局：介護・中小企業】
- ・ 正社員とパート労働者はほとんど同じ仕事に従事しているが、同一労働同一賃金規定によって同じ賃金を支払う必要があるのか、との質問あり。【徳島局：介護・中小企業】
- ・ 同一労働・同一賃金については、不合理な待遇差の禁止についての明確な基準が示されておらず、また、非正規社員の待遇を正規社員の待遇とバランスの取れたものにするための賃金コスト等の増加が見込まれることから、取組が進んでいない。【愛媛局：企業】

【その他】

- ・ 働き方改革について、現場を見ていない、自社での60代の労働者の働き方を見てほしい、短時間労働者をかき集めると言っても、社会保険加入などの負担が大きくなる、介護職や看護職の募集をしても来ない、周辺からは若い人はどんどん出ていく、働き方改革と言っても絵空事にすぎない。【徳島局：介護・中小企業】
- ・ 年間5日の年次有給休暇付与義務を国はどのような考えで決めたのか、中小企業に対して配慮しているとは考えられないし、労働者の自己研鑽の機会を奪っている。【徳島局：介護・中小企業】
- ・ 勤務医時代（循環器内科）は100時間を超えることも多かったとのことで、労働基準監督署などあるのかというような思いを持ったこともあり、徳島県においては、開業医は多いものの勤務医が不足しており、また、循環器内科は、夜間に患者が増加することが多い分野でもあり、「念のため」診療を求めることも多いことも、過重労働を増大させる要因となっている。
また、2年間の研修終了後、他科に移動したり、都会に出て行ったりする医師が多いことも勤務医不足に拍車をかけている。自分自身も開業の傍ら、かつての古巣に応援に行っているとのことのほか、僻遠地の診療所等で求人している旨の文書が回ってくることもあるが、現状では何もできないでいる。【徳島局：介護・中小企業】
- ・ 同事業場でパート労働に従事しているシングルマザーや離婚者において、同事業場での給与だけでは足りないことから夜の仕事を掛け持っている例があり、夜の仕事は繁閑によって早上がりもあるが、遅くなることもあるとのことで、何かあった場合に同事業場に対して責任追及の可能性があるのか、どのように対応すればよいか。【徳島局：介護・中小企業】

④学生アルバイトを雇い入れる際に注意していること

【勤務時間・労働条件の確認等】

- ・ 正社員以外は「アルバイト」と「パート（パートナー社員）」2つの勤務体系をとっており、基本、学生アルバイトも一般と同一規定の下で労務管理を行っている。但し、週の労働時間の上限についてのみ、一般「アルバイト」が週19.5時間以内の勤務としているところを、昼間学生は28時間以内としている。【香川局：小売業・従業員数190名】
- ・ 就業時間に特に注意しており、学生アルバイトは、遅くとも21時までの就業として取り決めている。【香川局：飲食業・従業員数80名】
- ・ あくまで学業優先なので、学業に支障が出ないような労働条件になるようにしている。【香川局：飲食業・従業員数500名】【香川局：社会福祉業・従業員数700名】
- ・ 学校からのアルバイト許可証を記入することにより、青少年を雇う上での取り決めに確認している。【香川局：ホテル業・従業員数176名】
- ・ 学校にアルバイトの許可を取っているか確認してから、面接及び採用を行っている。【愛媛局：美容業・中小企業】
- ・ 学業との両立に影響が出ないよう、夏休み等の長期休暇や土日をメインにシフトに入ってもらっている。（一般的な大学生等はアルバイトとして採用していない。）【愛媛局：美容業・中小企業】
- ・ 短期であっても、入社書類を提出してもらい、確認してから雇入れしている。（住民票、給与振込の口座番号、マイナンバーの提出）【愛媛局：一般貨物自動車運送業・大企業】
- ・ 22時以降は18歳以上の方を従事させるなど、法令を順守している。【愛媛局：一般貨物自動車運送業・大企業】
- ・ 東京の店舗（飲食店）で学生アルバイトを雇用しているが、学生は親の扶養に入っているため、その範囲を超えないよう、時間数などに気を付けている。【愛媛局：路線バス、飲食店】

【安全面の配慮】

- ・ 引越作業の人夫として雇い入れるため、労災が発生しないように必ず担当者が指示して一人で作業を行わないようにしている。【香川局：運送業・従業員数330名】
- ・ 未成年者の場合は、勤務時間帯には特に注意します。危険な業務はさせないようにしています。【香川局：食肉製造業・従業員数193名】
- ・ 通勤途上の事故を含め、労災や業務上の責任等について説明している。【愛媛局：一般貨物自動車運送業・大企業】

【勤務態度の指導、適性・労働条件の確認】

- ・ 学生に関しては、特に勤務シフトについて、一般に比べて学生都合によるシフトの穴や変更が生じやすいため、それがないう（少ないよう）に、選考面接時に説明を行うとともに雇用開始時においても留意（自覚）を促している。【香川局：小売業・従業員数190名】
- ・ 高校生は友達同士で声を掛け合って、一緒に採用となることが多いが、欠勤する場合に一緒に休む等の同じ行動をとることが多いので、それを避けるよう確認している。【愛媛局：一般貨物自動車運送業・大企業】
- ・ 仕事内容が専門性をもっているため、業務に対応できるだけの最低限の計算能力があるか確認している。専門的知識の有無は問わない。最初は必ず、短時間勤務の条件からの雇用でスタートして、適性があれば労働時間を延長している。【愛媛局：構造設計事務所・小規模】

⑤学生アルバイトをめぐるトラブル事例

【労働条件・手続面でのトラブル】

- ・ 初めて店長に有給休暇取得の請求した際、「正社員並みの勤務日数でないと、有給休暇はない」と言われた。さらに、契約書の交付、雇用期間等の説明もない。【徳島局：令和元年5月相談】
- ・ 人手不足のため、本人の希望以上にシフトを入れてしまった。【香川局：飲食業・企業】
- ・ 本人の親から、働かせすぎではないか、とクレームを受けたことがある。【香川局：飲食業・従業員数500名】
- ・ 精神疾患と診断され、大学を休学している学生が、塾や学童保育をしている事業所で、平成31年2月半ばからは、週4～5日、一日3時間【午後4時から7時】勤務している。給料の支払いはなく、勝手にボランティア扱いにされ、雇用開始日から賃金不払いとのこと。【徳島局：令和元年5月相談】
- ・ 加入が必要な保険（雇用保険等）の加入手続きができてなかった（控除不要な保険料を控除していた場合もある）。事案等が本人からの指摘で判明したことがあった【香川局：社会福祉業・従業員数700名】

【就業面でのトラブル】

- ・ 遅刻や急に休むと連絡してくる学生がいて、対応が難しく非常に困る。事前連絡がないこともある（無断欠勤）。【愛媛局：美容業・中小企業】
- ・ 高校生について、連絡なく無断欠勤、電話がつかない等の音信不通、勤務直前に辞退等【愛媛局：一般貨物自動車運送業・大企業】
- ・ 大学生について、高校生に比べて辞退や音信不通のトラブルは少ないが、アルバイトの掛け持ちをしている人が多いので、時給により就労の優先順位を決めている為、シフトに入ってもらえる日が限られてくる。【愛媛局：一般貨物自動車運送業・大企業】
- ・ 駐車場代の自己負担について学生アルバイトが無料であると誤認していた事例があった。各店舗ごとに条件が異なり、一律規定でないことも誤認要因。【香川局：小売業・従業員数190名】

⑥社員、アルバイトなど、自社の労働者に対する労働関係法令の周知【労働法に関する教育】として行っていること

【書面の交付、説明】

- ・ 学生アルバイトについても、（当然）採用時に「労働条件通知書」を交付しているが、その際に社会（就労）経験のある一般従業員以上に、説明が必要な部分については、なぜ、そうなるのか法規等の背景説明も丁寧に行っている。（※休憩時間等・・・）また、学生に限らずグループ共通の店舗運営マニュアル（労務管理規定）に基づき、必要に応じて全従業員に対し労働法規の説明も行うようにしている。【香川局：小売業・従業員数190名】
- ・ 社員、アルバイトを問わず入社時には就業規則を書面で渡して、内容を確認してもらうようにしている。【香川局：飲食業・従業員数500名】
- ・ 関係する法令等については、書面で周知し、その後は全従業員が見ることができる場所に掲示もしくは備え付けをしている。【香川局：運送業・従業員数330名】
- ・ 採用時に個別に説明を行っています。【香川局：社会福祉業・従業員数700名】
- ・ 労働関係法令改正がある都度、全社員【正社員・アルバイト含む】に書面を配布。【高知局：娯楽業・中小企業】

- ・厚生労働省のパンフレット等を利用して周知しようとしても、内容を理解できる従業員が少ないので、法令に違反しないようにするために守ってほしい事項を具体的に案内している。
(例：有給休暇は定期的に取得してもらっている。)【愛媛局：美容業・中小企業】

【社員に対する研修】

- ・入社時と法改正時に随時周知するようにしています。【香川局：食肉製造業・従業員数193名】
- ・アルバイトの最初の日に研修を行うことにより、労働関係の法令をきちんと周知している。【香川局：ホテル業・従業員数176名】
- ・新人教育について、中小企業では負担が大きいので、経営者団体主催の学卒新規採用者研修を受講させている。【高知局：経営者協会】
- ・労働法全般・安全衛生法について、月1回正社員を対象に研修を実施。【高知局：建設業・中小企業】
- ・管理職【課長以上、店舗においては店長以上】に対して、年1回春先に社労士を講師として、働き方改革、36協定、セクハラ・パワハラ等について研修を実施。【高知局：各種商品小売業・大企業】
- ・新規採用者全員に、労働基準法や給与規定等について1日程度の研修を実施。各種法令の改正があった場合は全員に周知するよう部門単位で研修を実施。【高知局：医療業・中小企業】
- ・入社時に休憩、時間外勤務、繁忙期の勤務体制、シフト体制等、不明瞭な点がないよう研修している。【愛媛局：一般貨物自動車運送業・大企業】
- ・トラックでの人身事故や物損事故（トラック同士、搬入先の社屋、ブロック等への接触）については、掲示物で危険箇所を掲示し、社員に注意喚起を促している。講師を招き、フォークリフトの研修やDVDの閲覧研修等を実施して対策している。【愛媛局：一般貨物自動車運送業・大企業】

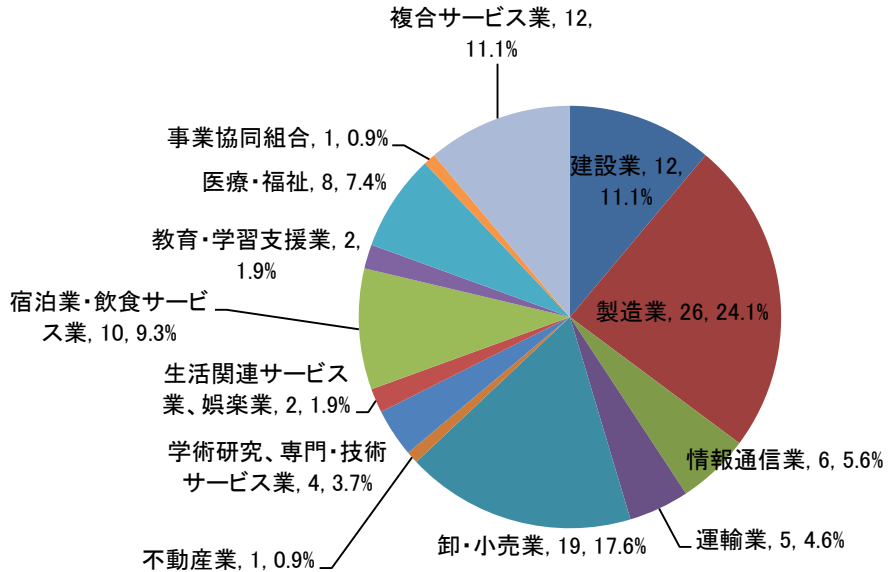
【管理者への教育】

- ・管理者に対し、労働基準法に反しないよう、法令順守を指導している（特に高校生のアルバイト就業について）。【香川局：飲食業・従業員数80名】
- ・労働関係法令にかかわらず、各種法令等の改正があれば、取締役決裁後に社内イントラネット上で全員が閲覧できるように記事をアップしている。
また、各部課長あてに全員に周知を図るよう指示を出し、3年に1回程度は内部監査で社員への周知がきちんと行き届いているかどうか検査する項目を設定している。【高知局：道路旅客運送業・大企業】
- ・各店舗においては、店長に対して労働関係法令の周知を行っているところであり、今後、各店長から社員、アルバイトに対し周知を行うこととしている。【愛媛局：路線バス、飲食店】

人材開発に関する企業の生の声

四国4県の企業に対し、各労働局及び機構よりアンケートを実施し、108社から回答を得た。回答のあった企業の業種別内訳は、下記のとおりである。

産業別内訳(108社)



人材開発の考え方についてのアンケート

現状にマッチした労働行政を進めていくため、企業の皆様の人材開発の考え方を教えていただきたいと存じます。業務多忙の折ではありますが、ご協力をお願いいたします。

ご協力いただける場合は、以下の項目に記入いただき、8月〇〇日までに、担当者あてご回答いただけますようお願いいたします。

【ご回答いただく企業】

・企業名・本社所在地（市町村まで） < >
 ・従事する主な業種 < >
 ・企業規模 < 大企業 ・ 中小企業 >

【アンケート内容&ご回答】

質問は以下のとおり①～⑨まであります。各質問下の記入欄にご回答ください。別紙（任意）を利用いただいても結構です。

① 貴社では、AI・IoT・ロボット等の新たな技術を取り入れた動きがありますか（予定を含む）。

- ア. ない
- イ. ある (②へ)

② 「イ. ある」場合、新たな技術の導入により貴社の現場で何らかの変化が生じていますか。

例：在庫管理・部品供給等の一部が自動化され、作業の効率化と従業員の業務負担の軽減が進んだ。
 従業員が担うべき業務の内容が、現場の作業から企画業務へ変化した。

③ 貴社では、以前と比べ、自社のみの努力により従業員の教育訓練を行うことが困難になっているとの実感がありますか。

- ア. ない
- イ. ある (④へ)

④ 貴社がそのような実感を持っている場合、どのような点に困難を感じますか。

⑤ 貴社では、国が従業員の教育訓練に積極的な役割を果たすことへの期待が依然よりも高くなっていますか。

- ア. 高くなってはいない。
- イ. 高くなっている。(⑥へ)。

⑥ どのような分野における国への期待が高まっていますか。ア～オの中から最も期待する項目に○、次に期待する項目に○をお願いします。

- ア. 新入社員を対象とするビジネスマナーの教授等の初任者向け研修
- イ. AI・IoT・ロボット等の第4次産業革命と呼ばれる技術革新に関する知識・技能の習得
- ウ. 従業員のキャリアコンサルティング
- エ. 高齢になっても働くことのできる職業能力の開発・向上
- オ. その他 ()

⑦ 貴社では、従業員の職業能力をどのような方法で評価していますか。その中で、従業員のキャリアアップについて、どのような事項を評価していますか。

・職業能力の評価方法

{ }

・キャリアアップについて評価する事項

{ }

⑧ 職業能力評価に関する制度（技能検定、社内検定、職業能力評価基準等）には、どのような役割を果たすことを期待しますか。

（例：サービス関連の技能検定の創設、技術革新・語学対応に関する評価指標等）

{ }

⑨ 非正規雇用労働者に対して、企業内における職業訓練を行っていますか。

また、当該訓練を行っている場合は、訓練終了後の正社員への転換等の改善内容をお教えください。

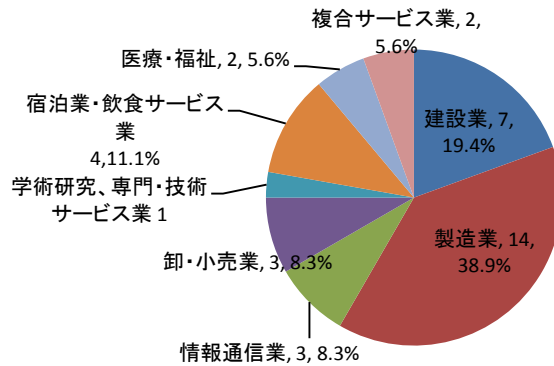
- ア. 行っていない。
 - イ. 行っている。
- { 訓練終了後の改善内容（例：正社員への転換） }

以上で、アンケートは終了です。
 ご協力ありがとうございました。

担当者：〇〇 連絡先：

① 企業の間で、AI・IoT・ロボット等の新たな技術を取り入れる動きがあるか。

新たな技術導入の動きがある企業(36社:33.3%)



② ある場合、新たな技術の導入により企業の現場で何らかの変化が生じているか。

ア 作業の効率化・従業員の負担軽減

- ・ ICTバックホウを導入して、測量手間が軽減された。(愛媛、建設、中小)
- ・ 現場での i-P a d の導入。P C 利用の検査システムの導入により、従来紙媒体での業務が自動化され負担軽減された。(香川、土木建築、大企業)
- ・ 現場に防犯カメラを取り付け、遠隔地でも現場を確認できるようになった。(徳島、建設、中小)
- ・ ロボット等を導入することによって、労働時間の短縮を実現し、従業員の業務負担を軽減している。(香川、食品製造、大企業)
- ・ 作業効率の向上とヒューマンエラー対策。乾燥機に温度・湿度センサーを取り付けて、紙管の水分率を低下させるためのデータとして活用。紙管のふちに切欠きを付ける工程において、画像センサーにより良否を判断し、不良ははじくようにしている。(愛媛、パルプ・紙・紙加工、中小)
- ・ 製品出荷業務にロボット導入し、作業の負担(腰痛防止)軽減になった。設備係で I O T について検討がすすめられている。(徳島、金属製品製造、中小)
- ・ 加工前、加工中、加工後に処理(事務作業)において、一定の効率アップがみられた。(徳島、精密機械部品製造、中小)
- ・ 取り入れる予定があり、給与の入力業務において、A I を導入予定。松山市産業経済部地域経済課へ『松山市 R P A 導入支援補助金』の申請をしている。これから導入予定なので未定であるが、給与関係業務の負担軽減を期待している。(愛媛、建築材料卸売、中小)
- ・ デイリー部門の自動発注を導入する事により、従業員の業務が削減できた。(徳島、小売、大企業)
- ・ 従業員の現場及び社内事務処理の軽減が見込める。(高知、小売、中小)
- ・ 新たなシステム導入や、AIチャットボットなどを取り入れはじめている。(香川、施設運営、中小)
- ・ 巻き寿司ロボットの導入により、職人に頼らない製造が可能となり、職人への負担の軽減となってお客様へのサービス向上につながった。(高知、飲食業、中小)
- ・ 介護施設では利用者の動きを感知するマットやセンサーを一般的に導入しているが、それに加え、おむつセンサー(利用者、介護者の負担軽減)や自立を促進(立ち上がりの補助や車いす→ベッドの移動を補助)するロボットを新たに導入することを検討している。「介護の現場に便利なもの」を訪問営業する企業と、介護施設の集いで各施設の取り組み発表などから情報を集めている。機械は高額なため、次年度予算の検討時期に購入の計画を立てる必要がある。人手不足の解消や、高齢化した職員の負担(特に夜間の巡回等)の軽減に繋がることから、ロボット等の導入には前向きな姿勢。(香川、介護、中小)
- ・ 導入はしていないが、介護ロボットを試験的に試してみた。腰痛等の軽減につながる可能性あり。(愛媛、介護、大企業)
- ・ 蔓延的な人材不足の中、A I、ロボットで出来る事については自動化が必要。(愛媛、警備業、中小)

イ 作業環境の向上

- ・使用頻度が少ないため、導入はしていないが、急斜面の工事など危険を伴う作業の際は、遠隔操作ができるバックフォア（ショベルカー）を持っている事業所に下請けに出しており、労災防止等につながっている。（愛媛、建設、中小）
- ・ I O Tの導入を検討中。導入した場合は、生産状況が把握できれば、「何が悪かったか」を分析できるようになる。（愛媛、発砲スチロール製造、中小）
- ・ 生産性向上、加工データの共有。（高知、生活関連産業用機械製造、中小）
- ・ 電子化により紙類を使用しないことにより、管理負担及び環境面の負荷軽減。P C関連機材、O S等を最新システムに更新することにより生産性、業務効率が向上。グループ内データベースセンターの設置により、個々の会社ごとのデータバックアップ等管理負担軽減。（香川、ソフトウェア業、大企業）
- ・ レストランの窓ふきは危険な為、ロボットを導入。今後他の部署でも検討していきたい。（徳島、宿泊業、中小）

ウ 従事する作業の変化・業務の高度化

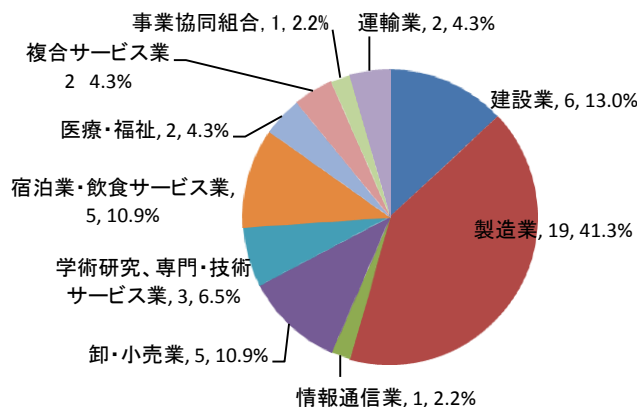
- ・現場に防犯カメラを取り付け、遠隔地でも現場を確認できるようになった。（徳島、建設、中小）
- ・作業効率の向上とヒューマンエラー対策。乾燥機に温度・湿度センサーを取り付けて、紙管の水分率を低下させるためのデータとして活用。紙管のふちに切欠きを付ける工程において、画像センサーにより良否を判断し、不良ははじくようにしている。（愛媛、パルプ・紙・紙加工、中小）
- ・ I O Tの導入を検討中。導入した場合は、生産状況が把握できれば、「何が悪かったか」を分析できるようになる。（愛媛、発砲スチロール製造、中小）
- ・ 生産性向上（I O Tの設備を導入する事で）していく上で、人数を増やすよりも、より専門的に優れた人材が必要になってきた。（香川、板金製造、中小）
- ・ 生産性向上、加工データの共有。（高知、生活関連産業用機械製造、中小）
- ・ 防災、災害予知、決壊しそうなダムなどの管理などを行っている。（高知、電機・精密機器製造業、中小）
- ・ 画像処理とAIを組み合わせると新たな製品を開発できないか研究中。（香川、製造業、中小）
- ・ 提案内容が「業務効率化」から「事業に付加価値を加える」に変化しつつある。（香川、ソフトウェアの開発、中小）
- ・ グループとして、※機械～情報～バイオ他本来運営自体に常に最新技術導入の必要性あり。（香川、ソフトウェアの開発・請負、中小）
- ・ 測量現場では、測距儀を用いた従来型の測量から、GPSやドローンを利用した測量へと変わろうとしている。とくに測量用ドローンの性能が上がる一方、価格が大きく下がり、中小企業でも購入・使用が現実的になっている。（徳島、測量業、中小）
- ・ 介護施設では利用者の動きを感知するマットやセンサーを一般的に導入しているが、それに加え、おむつセンサー（利用者、介護者の負担軽減）や自立を促進（立ち上がりの補助や車いす→ベッドの移動を補助）するロボットを新たに導入することを検討している。「介護の現場に便利なもの」を訪問営業する企業と、介護施設の集いで各施設の取り組み発表などから情報を集めている。機械は高額なため、次年度予算の検討時期に購入の計画を立てる必要がある。人手不足の解消や、高齢化した職員の負担（特に夜間の巡回等）の軽減に繋がることから、ロボット等の導入には前向きな姿勢。（香川、介護、中小）

エ 新たなシステム導入に伴う経費増、マイナス面

- ・ 現状では負担が増えている。（建設業については行政側に取り組む意向があるが、現実には担当職員をはじめ知識がない為、手探り状態である）（高知、建設、中小）
- ・ 製造工程の自動化が進むことにより、従来は従業員がしていた単純作業がなくなり、業務負担の軽減が進んだかわりに、障害者雇用の業務の切り出しが困難となってきている。（愛媛、プラスチック製品製造、大企業）
- ・ 仕入発注にかかるシステムは現在も導入済みだが、従業員が使いこなせていない。店舗でのシステム導入は、調理ロボットやタッチパネル、無人レジ等導入希望は強いが、全店舗に導入する（システムの性格上そうでなければ効果が薄い。）となれば、要するコスト負担が大きく、躊躇しているのが実情である。（徳島、飲食、中小）

③ 企業の間で、以前と比べ、自社のみの努力により従業員の教育訓練を行うことが困難になっているとの実感があるか。

「ある」と回答した企業(46社)



④ 企業がそのような実感を持っている場合、どのような点に困難を感じているか。

ア 研修を受講させる時間がない、人手不足

- ・ 以前は仕事が終わってから、社員が集まって勉強会をやっていたが、働き方改革などの動きもあって、時短を目指すようになり、できなくなった。教育訓練を行うためには働く時間を短縮することになり、実施が難しい。(香川、ビルメンテナンス、中小)
- ・ 組織マネジメントなどには明確な研修体制が無く、問題意識を持っている。外部研修機関を利用すると費用面で負担が大きく、十分に実施できない。(高知、食品製造、中小)
- ・ 時間的に取り組みが難しくなっている。(香川、特殊ロープ・電子機器製造、中小)
- ・ 時間的な問題で教育訓練を自社のみで行うことが難しくなってきた。社外の情報に期待している。(香川、薬品製造・販売、中小)
- ・ 教育時間が取りにくい。(愛媛、歯ブラシ・歯磨き製造、中小)
- ・ 教育訓練を行う場合、人選と時間的な都合を合わせるのが年々難しくなっています。当社ではできるだけ早期に外部研修スケジュールを入手して段取りを組んでいます。従って年度途中のリスク等はなかなか難しいのが現状ですが、それでも有効な研修は年度中でも案内をかけております。(香川、運輸・倉庫業、中小)
- ・ 「こうした研修を行いたい」と思うが、社員が揃って時間を作るのが難しく、また外部に依頼する場合はあらかじめ内容を確認し、社内状況にあわせてもらう必要があるため。(高知、小売、中小)
- ・ 皆が揃う日程が調整出来ない。テーマが決まりにくい。(香川、石油製品卸・小売、中小)
- ・ 従業員の退職が多い。(高知、宿泊業、中小)
- ・ 人手不足(高知、介護、中小)
- ・ 指導時間などの必要な場合、業務時間内に行うことが困難。(高知、介護、中小)
- ・ 従業員数の多さ。(愛媛、小売業、大企業)
- ・ 人が増えて当事者意識が薄くなり、主体性が持てなくなった為教育が大事になってきたが教えるスキルがない。(香川、昇降機保守・点検・管理、中小)
- ・ 働き方に対しての考え方のギャップ(既存の従業員と新規の方の) (高知、給食サービス、大企業)

イ 高度な内容研修は人材面、教育システム面

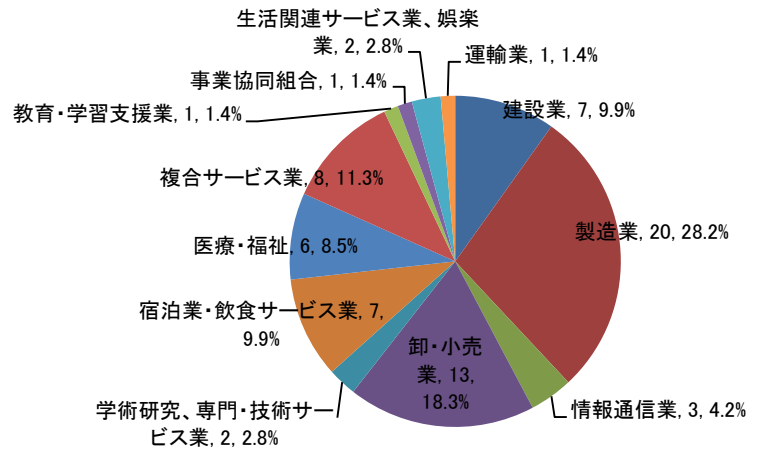
- ・ 専門的な技術を必要とする高度な内容の場合に、どうしても自社では対応が難しいと感じます。(徳島、建設、中小)
- ・ 教育システムと人材不足。(高知、建設、中小)
- ・ 教育ノウハウの蓄積などが無いため(香川、建設・太陽光発電、中小)
- ・ 機械や工場管理の基礎知識を教えられる人がいない。(徳島、食品製造、中小)
- ・ 組織マネジメントなどには明確な研修体制が無く、問題意識を持っている。外部研修機関を利用すると費用面で負担が大きく、十分に実施できない。(高知、食品製造、中小)
- ・ 専門的な食品の知識、安全に関する知識に困難性を感じる。(香川、食物油脂製造、大企業)
- ・ 全般的にはISO、OSHMS等々、直接製造工程以外の知識も必要になっている。また特に間接部門はITに強くなるよう全体のボトムアップも重要であるが、各部門上司がみな出来る訳ではない。結果的に各部門でバラツキが出る。(香川、ゴムホース製造業、中小)
- ・ 必要な技術を教える人材が会社にいない。(香川、板金製造業、中小)
- ・ 経営品質や採用関係については、他社での教育研修が必要。機械の知識・技術習得についても、他社での1ヶ月程度の研修をすでに実施している。(徳島、金属製品製造、中小)
- ・ 教える技術の不足。(技術を教えるための能力不足)。どう接すればいいのか?などコミュニケーション能力不足(人に応じた教え方)。教える人員の不足。時間がとれない。(教える事ができる技術を持った者の人員不足)(徳島、金属製品製造業、中小)
- ・ 専門知識の欠如。教育訓練用ソフト等導入の初期コスト。(徳島、精密機械部品製造業、中小)
- ・ 講師をできる人がいないので、業界でのセミナー等を実施している。(ポリテクに依頼する事もあります)(香川、電気機械器具製造業、中小)
- ・ 教育訓練をする人材がいない。教育訓練の資料が整っていない。(香川、造船業、中小)
- ・ 中小企業の為、従業員数の少なさから、各人が多岐に渡る業務を担当する傾向が大企業より高い。各自の担当業務をこなしながら若手等の教育訓練を担うだけの余力が時間も含め無いと感じます。(愛媛、船舶製造業、中小)
- ・ AI等の先端技術への対応。社員が社内向け教育テキストを準備する時間(予算)がない。(香川、ソフトウェアの開発、中小)
- ・ 教育指導できるノウハウを保有する人材が不足している。(香川、卸・小売業、中小)
- ・ 従業員を育てるだけの収益がない。(徳島、建築設計、中小)
- ・ 求められる教育内容が多岐にわたり事業範囲の拡大に追いつけていない。(香川、施設運営、中小)

ウ コスト面の負担など

- ・ 経営品質や採用関係については、他社での教育研修が必要。機械の知識・技術習得についても、他社での1ヶ月程度の研修をすでに実施している。(徳島、金属製品製造、中小)
- ・ 専門知識の欠如。教育訓練用ソフト等導入の初期コスト。(徳島、精密機械部品製造業、中小)
- ・ 中小企業という事も有り、教育訓練を専門に担当する部署が無い。外部のセミナー等に行かせる教育訓練も実施していますが、民間だとどうしても費用が高額である。(愛媛、船舶製造業、中小)
- ・ AI等の先端技術への対応。社員が社内向け教育テキストを準備する時間(予算)がない。(香川、ソフトウェアの開発、中小)
- ・ メンタル的な部分についての専門職がいない。(愛媛、運輸業、中小)
- ・ 「こうした研修を行いたい」と思うが、社員が揃って時間を作ることが難しく、また外部に依頼する場合はあらかじめ内容を確認し、社内状況にあわせてもらう必要があるため。(高知、小売、中小)
- ・ 測量士、測量士補は業務独占資格であり、業務に従事するには必須であるが、自社での養成には時間的、金銭的負担が大きい。また前述のドローン操縦等、新規技術にも対応せねばならず、必要な技術・資格、それを要請する負担の大きさに呆然とすることがある。(徳島、測量業、中小)
- ・ 従業員を育てるだけの収益がない。(徳島、建築設計、中小)
- ・ 求められる教育内容が多岐にわたり事業範囲の拡大に追いつけていない。(香川、施設運営、中小)
- ・ 社内研修は行っているが、外部研修(集合)を並用する事により従業員のレベルアップに取り組んでいる。(徳島、宿泊業、中小)
- ・ 働き方に対しての考え方のギャップ(既存の従業員と新規の方の)(高知、求職サービス、大企業)

⑤ 企業の間で、国が従業員の教育訓練に積極的な役割を果たすことへの期待が高まっているとの実感があるか。

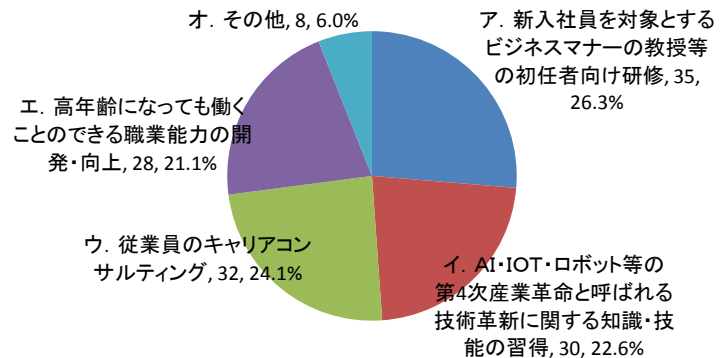
「期待の高まりがある」と回答した企業(71社)



⑥ 企業がそのような実感を持っている場合、どのような分野における国への期待が高まっていると感じるか。以下のアからオを参考に回答いただきたい。

- ア. 新入社員を対象とするビジネスマナーの教授等の初任者向け研修
- イ. AI・IoT・ロボット等の第4次産業革命と呼ばれる技術革新に関する知識・技能の習得
- ウ. 従業員のキャリアコンサルティング
- エ. 高年齢になっても働くことのできる職業能力の開発・向上
- オ. その他(自由記述)

高まっている期待の内容
(複数回答あり)(133社)



「オ その他(自由記述)」

- ・ 講習(技能)特別教育に対する補助金の助成(高知、建設、中小)
- ・ 生産性向上に係る従業員成長プランの作成(見える化)など。(高知、食品製造、中小)
- ・ 職業能力向上に係る英語の習得(高知、電機・精密機器製造、中小)
- ・ 必要な知識が多岐に渡り、幅広いテーマでのサポートを期待します。(香川、電機製造、中小)
- ・ 中高年向けの基礎的なPCスキル等(高知、建築資材卸・小売業、中小)
- ・ 測量士を取得するために必要な学習。(徳島、測量業、中小)
- ・ 観光等事業内容に特化した基礎訓練。(高松、ホテル業、大企業)
- ・ 障害者雇用(高知、給食サービス、大企業)

⑦ 企業は、従業員の職業能力をどのような方法で評価しているのか。その中で、従業員のキャリアアップについて、どのような事項を評価しているか。

ア 建設業

- ・ 国家資格取得状況と現場経験を総合的に判断。(高知、建設業、中小)
- ・ 自社独自のキャリアシートにより定期研修を実施。(香川、土木建築、大企業)
- ・ 人事評価による能力考課。上司の評価。(徳島、建設、中小)
- ・ 実務経験。(徳島、建設、中小)
- ・ 売上や利益額。お客様からのアンケート。(徳島、建設、中小)
- ・ 他社員の客観的な評価(働きぶり等)を聴取するとともに経営者が働きぶりを評価する。(→給与、賞与にも反映)(高知、建設、中小)
- ・ 従業員の意見を参考に評価している。(愛媛、建設、中小)
- ・ 現場管理者等の評価による。(愛媛、土木、中小)
- ・ 職長の判断。(高知、建設、中小)

イ 製造業

- ・ 評価表を作成しており、年1回評価を実施している。(愛媛、パン・菓子製造業、中小)
- ・ ある一定の基準を設け、それに達しているかどうかで評価。(香川、食物油脂製造、大企業)
- ・ チェックシートの要領で、大きい項目で評価している。(愛媛、パルプ・紙・紙加工製造、中小)
- ・ 職長推薦で行う。(愛媛、有機製品製造業、中小)
- ・ 各グループリーダーの評価を個人別にヒアリングしている。(香川、薬品の製造、販売、中小)
- ・ 技能検定や社内検定等で行っている。(愛媛、プラスチック製品製造業、大企業)
- ・ 半期毎の勤務評定表(成果、行動状況、スキル)本人と上司での評価。(香川、工業用ゴムホース製造業、中小)
- ・ 各係の職能マップ。教育訓練シート。目標シート。(徳島、金属製品製造業、中小)
- ・ 星取り表の活用。(各技術ごとの到達度表・評価票(姿勢など)・仕事に取り組む姿勢)(徳島、金属製品製造業、中小)
- ・ 決められた項目を一定の水準でクリアできているか。(徳島、精密機械部品製造業、中小)
- ・ 社内独自の評価基準。(高知、建設機械製造業、中小)
- ・ 年2回の面談実施、評価シートの活用。(高知、生活関連産業用機械製造、中小)
- ・ 毎月実施している目標管理面談(香川、カメラ部品等製造、中小)
- ・ 必要作業に対して難易度に応じたスキル必要性を元に技能レベルを設定し、技能レベル判定を行う。(愛媛、電機機械器具製造業、中小)
- ・ 個別の業務の専門知識(香川、電機製造業、中小)
- ・ 年度初めにTOPより、今年度の会社目標の通達がある(細部に渡って項目は多い)。関係する部署が会社目標に添って部課目標を立てる。部課目標に添って各人に今年度目標を設定させキャリアシートに記入。(最低2つ、会社目標に添っている事。目標が数値化出来る事が条件)。キャリアシートの目標が数値化出来るなら、達成度合も数値化出来て、人事考課に反映。(愛媛、船舶製造業、中小)

ウ 卸売業・小売業

- ・ お客様からの評価や、日々の仕事に対する姿勢。(高知、建築資材小売・卸売、中小)
- ・ 社内独自の評価方法。(キャリアシート)にて評価している。(愛媛、建築材料卸売業、中小)
- ・ 理解力、改善力、対人能力が高い方→社内評価シート。(香川、スーパーマーケット、大企業)
- ・ 人事考課。(徳島、小売業、大企業)
- ・ 個別面談と視察。(香川、小売・卸売業、中小)
- ・ 年に2回、定められた項目による評価。(愛媛、小売・飲食、中小)
- ・ 業務同行、面談、実績での評価。(高知、小売、中小)
- ・ 成果実績により評価。資格取得。(香川、卸・小売業、中小)
- ・ 年に1回の人事考課。(高知、小売業、中小)
- ・ 社内研修と資格取得。技能コンテスト。(徳島、自動車修理・販売、中小)
- ・ 面接や本人が取得した資格等(香川、石油卸・小売り、中小)
- ・ 会社の評価項目に則り、賞与支給時に評価(香川、小売、中小)

エ 宿泊、飲食サービス業

- ・業績評価（管理職のみ）・プロセス評価・行動評価（香川、施設運営、中小）
- ・人事考課表（但し現在は中断中）。（香川、観光ホテル業、中小）
- ・社内評価項目（シート）による。（香川、ホテル業、大企業）
- ・評価制度を導入して実施している。（高知、宿泊業、中小）
- ・社員にそれぞれ年一回目標の数値を出してもらっている。それに基づいて、社員にそれぞれの目標管理の指示を出している。（愛媛、宿泊業、中小）
- ・能力評価基準。（愛媛、宿泊業、大企業）
- ・やる気と行動力。（徳島、宿泊業、中小）
- ・上司による判断。（普段の仕事ぶりを見て判断）（徳島、宿泊業、大企業）
- ・OJTが大半をしめる。職種毎に評価表を作成し自身と上司に評価（半年毎）（高知、飲食業、中小）
- ・ジョブ・カードを用いてのキャリアコンを導入したが、従業員からは「時間がかかり面倒」と不評である。（徳島、飲食業、中小）

オ 医療、福祉

- ・5段階（高知、医療業、中小）
- ・年2回の臨時評価表により、個人、直属上司、部門長の意見等を参考に面接を実施。（徳島、医療・介護、大企業）
- ・自己評価、上司による評価。（高知、医療・福祉、中小）
- ・自己評価及び上司の評価。（徳島、療術業、中小）
- ・自己申告でシートを提出させ、複数の評価者で判定。（香川、介護、中小）

カ サービス業、その他

- ・仕事の成果。勤務ぶり。指導ぶり。（徳島、リネンサプライ業、中小）
- ・自己評価及び管理者による評価。（徳島、ゴルフ場、中小）
- ・双方向の評価アンケートと面談。（愛媛、教育・学習支援業、中小）
- ・人事評価表に基づき点数評価。（愛媛、廃棄物処理業、中小）
- ・面接による評価（香川、昇降機保守・点検・管理、中小）
- ・企業研修での評価。（愛媛、技術サービス業、中小）
- ・技能レベル自己申告表で年1回（4月）に評価し、巡回者が管理・指導している。（香川、ビル清掃管理、中小）
- ・現場における実績及び請負先の評価による。（徳島、建物清掃サービス、中小）
- ・現場への定期的な巡回等により。（高知、警備業、中小）
- ・公的資格の取得。（愛媛、警備業、中小）
- ・自社独自の評価制度に基づき評価している。（香川、廃棄物収集・運搬、中小）
- ・作業の安定性、スピード、他者への教育（手本）（高知、給食サービス、大企業）
- ・介護資格の有無、利用者対応のスキルアップ他。（高知、介護、中小）
- ・人事考課、目標管理。（愛媛、サービス業、大企業）
- ・IPAのITスキル標準を元にした社内用に作成した基準。（香川、ソフトウェアの開発、中小）
- ・特定の、グループ内 目的別・階層別・職能別研修他+自己啓発（セミナー）等を実施。（香川、ソフトウェアの開発・請負、大企業）
- ・スキルチェック。資格取得等。（愛媛、情報システム、中小）
- ・安全運転評価。（デジタルタコグラフ）（愛媛、運輸、中小）
- ・評価基準書による他者評価。（役員による評価）（徳島、運輸、中小）
- ・業務上の実績。日々の勤務振り（香川、運輸、中小）
- ・キャリアアップについては、熟練度、経験等の中から評価している部分が多く、計画的、客観的とは言えない状況。（香川、運輸・倉庫業、中小）

⑧ 職業能力評価に関する制度(技能検定、社内検定、職業能力評価基準等)は、どのような役割を果たすことが期待されているか。

ア 新たな技術、分野の職業についての評価基準(今後の期待)

- ・技術職は評価しやすいが、事務職や現場作業員など評価しにくい職種の評価基準を作ること。(高知、建設、中小)
- ・新しい技術に関する評価指標(香川、特殊ロープ・電子機器製造、中小)
- ・技術革新(香川、板金製造、中小)
- ・評価指標、努力。(高知、建設機械製造業、中小)
- ・語学対応に関する評価指標(香川、カメラ部品製造、中小)
- ・技術革新に関する評価指標等(香川、ソフトウェアの開発、中小)
- ・語学対応に関する評価。(香川、スーパーマーケット、大企業)
- ・向上心につながるような制度を設計できればとは思いますが、企画や商品開発といった何かを生み出す力を育てることに一番苦慮しているため、制度でどうにかできることなのか疑問に思うところもあります。(香川、小売業、中小)
- ・外国語(特に英語)の技能検定。(徳島、宿泊業、中小)
- ・サービス関連の技能検定の創設(徳島、宿泊業、大企業)
- ・サービス関連の検定等、今後必要となってくる検定。(愛媛、サービス業、大企業)

イ 社内検定・技能の底上げ、業界の技能・技術水準の見える化

- ・各職域別の階層別スキルアップ。(徳島、建設、中小)
- ・社内技術の底上げ、意識の向上。(高知、飲食業、中小)
- ・建設関連の共通基礎知識についての検定・実習等の創設(香川、建設、中小)
- ・ビルメンテナンスの仕事をしていくためには、求められる資格取得が欠かせないという意味で、重視している。(香川、ビルメンテナンス、中小)
- ・資格や能力に対する評価。(愛媛、パン・菓子製造業、中小)
- ・社内検定など評価の体系づくりのアドバイス(社外の技能検定などの資格取得は特に推奨していない。○JTとポリテクセンター活用が中心。国に対しては、社内の検定などの評価体系づくりのアドバイスを期待。(徳島、金属製品製造、中小)
- ・検定内容がより公に認知されているか。(検定内容の周知化)(徳島、精密部品製造、中小)
- ・各技術に関する評価指標。(愛媛、電気機械器具製造業、中小)
- ・海上技術安全研究所により、造船技能評価基準や技能検定、コンクール等実施している。しかし、制度としてマイナーで、評価基準のレベルアップや検定合格、コンクール上位入賞等がより権威ある物ならば、目指す人も増えておのずと全体的な力量の底上げになる。国、県としても、造船王国愛媛の活動を一層周知して頂きたい。(愛媛、船舶製造業、中小)
- ・サービス技能のボトムUP。(香川、観光ホテル業、中小)
- ・そもそもそういった制度があることを知らない事業所がとて多いことから、制度整備だけでなく、普及活動も大切だと思う。それをどの事業所も利用できることを期待しています。(愛媛、教育・学習支援業、中小)
- ・技能検定(香川、昇降機保守・点検・管理、中小)

ウ 職業人として共通的な能力の見える化・指標

- ・ビジネスマナー検定。社会へ出た後に必須となる能力についての検定。(愛媛、パルプ・紙・紙加工、中小)
- ・検定内容がより公に認知されているか。(検定内容の周知化)(徳島、精密部品製造、中小)

エ 職種に必要な能力・資格の判定、公正な人事評価の指標

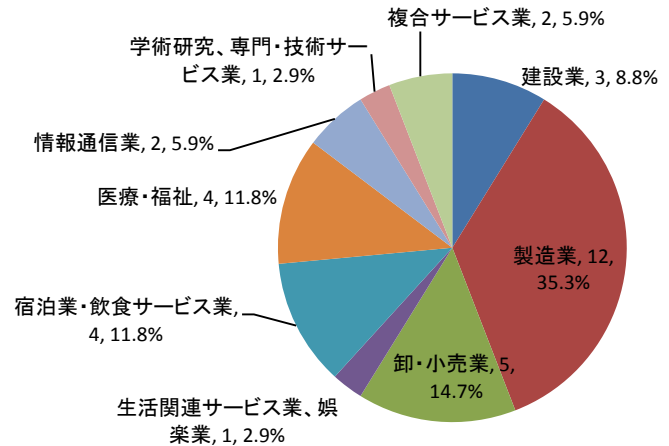
- ・ビルメンテナンスの仕事をしていくためには、求められる資格取得が欠かせないという意味で、重視している。(香川、ビルメンテナンス、中小)
- ・資格や能力に対する評価。(愛媛、パン・菓子製造業、中小)
- ・資格取得による、技術力の向上を評価。(香川、薬品製造・販売、中小)
- ・配属6ヶ月後に検査員資格が合格しないと、機械稼働員となれない。(基本的技術の習得による品質の安定)。モチベーションアップにつながっている。(半年ごとのフィードバックによって)(徳島、金属製品製造業、中小)
- ・評価指標、努力。(高知、建設機械製造業、中小)
- ・最終的には業務上での実績、能率の向上等に役立ってもらえればと考えます。(香川、運輸業、中小)
- ・キャリアアップ、管理職への登用などの評価基準としての期待。(香川、運輸・倉庫業、中小)
- ・人事制度の見直しや教育制度の整備。人材ニーズと労働者の職業能力をマッチングさせる。(香川、卸・小売業、中小)
- ・勤続年数に応じた基準の明確化。(徳島、自動車販売・修理、中小)
- ・向上心につながるような制度を設計できればとは思いますが、企画や商品開発といった何かを生み出す力を育てることに一番苦慮しているため、制度でどうにかできることなのか疑問に思うところもあります。(香川、小売業、中小)
- ・社員の能力レベルの可視化。(香川、不動産、中小)
- ・キャリアパスに対する納得感・公平感「(ES関連)(香川、施設運営、中小)
- ・サービス技能のボトムUP。(香川、観光ホテル業、中小)
- ・そもそもそういった制度があることを知らない事業所がとて多いことから、制度整備だけでなく、普及活動も大切だと思う。それをどの事業所も利用できることを期待しています。(愛媛、教育・学習支援業、中小)
- ・公正な人事評価。従業員の目標や向上心アップ。(香川、介護、中小)
- ・組織の業績向上と職員の育成。(愛媛、小売業、大企業)
- ・技能検定(香川、昇降機保守・点検・管理、中小)

オ 社員のキャリアアップ、人材育成、モチベーション向上を図るためのツール

- ・各員の能動的なスキルアップへの動気づけ。(香川、建設、大企業)
- ・各職域別の階層別スキルアップ。(徳島、建設、中小)
- ・資格取得による、技術力の向上を評価。(香川、薬品製造・販売、中小)
- ・従業員のモチベーションを上げ、積極的な企画提案をしてもらうことにより会社の発展に寄与してもらうことを期待している。(愛媛、プラスチック製品製造、大企業)
- ・個人のスキルアップによる会社全体のレベルアップ。(香川、造船業、中小)
- ・キャリアプランの道しるべを示し、各員のキャリアアップを支援。(香川、ソフトウェア開発、中小)
- ・スキルUP・モチベーションUP・会社全体の技術革新。(愛媛、機械設計、中小)
- ・キャリア形成から派生する専門性。後進の指導力。業務改善力。(徳島、運輸、中小)
- ・最終的には業務上での実績、能率の向上等に役立ってもらえればと考えます。(香川、運輸業、中小)
- ・キャリアシートに自己採点し、それを上司が採点する。それらの点数によって賞与の金額を決定していく。(愛媛、建築材料卸売業、中小)
- ・従業員本人のモチベーションのアップ。(徳島、スーパーマーケット、大企業)
- ・社員の能力レベルの可視化。(香川、不動産、中小)
- ・キャリアパスに対する納得感・公平感「(ES関連)(香川、施設運営、中小)
- ・社員のモチベーションアップ。(高松、ホテル業、大企業)
- ・本人のモチベーション向上・スキルアップ向上・語学対応の向上。(高知、宿泊業、中小)
- ・長期的に勤めてもらえるよう、目標を設定し、キャリアアップを目指す。(徳島、療術業、中小)
- ・公正な人事評価。従業員の目標や向上心アップ。(香川、介護、中小)
- ・社員のモチベーションアップの為。(愛媛、廃棄物処理業、中小)
- ・モチベーションの向上と、仕事に対するやりがいを持たせることが出来ると考えている。(香川、ビル清掃管理、中小)

⑨ 非正規雇用労働者に対して、企業内における職業訓練を行っているか。また、当該訓練を行っている場合は、訓練終了後の正社員への転換等の改善内容を教えていただきたい。

非正規労働者に対する職業訓練を行っている企業(34社)



ア 訓練終了後の正社員に転換する際の制度・事例

- ・有期実習型訓練修了者の正規転換。(徳島・建設・中小)
- ・希望者には、正社員登用を行っている。(高知・飲食・中小)
- ・従事作業のOJT。(高知・食品製造・中小)
- ・非正規からいきなり正社員への転換は行っていないが、段階的に向上していくような人事を行っている。(香川・食品・中小)
- ・準社員への転換(香川・電子機器製造・中小)
- ・正社員と同様の職業訓練を行っている。正社員への転換は、本人の能力を考慮の上、職長推薦を通じて行う。(愛媛・発砲スチロール製造・中小)
- ・実績が上がった非正規社員を正社員へ転換している。(高知・電機、精密機器製造・中小)
- ・他部署への研修、正社員への転換。(愛媛・土木建築資材販売・中小)
- ・OJT→正社員への転換。(香川、ホテル業、大企業)
- ・職場内研修、マンツーマン研修等によりレベルアップに取り組んでいる。やる気のある社員は正社員(本人の希望があれば)に転換。(徳島、宿泊業、中小)
- ・正社員化対象者に対して実施。その後面接等を行い、年1~2名程度正社員化の計画。(徳島、ゴルフ場、中小)
- ・OJTによる現場実習・実績を踏まえ、その業績等及び本人の希望により正社員への登用もある。(実績あり)(徳島、医療・介護、大企業)
- ・採用後数日間の研修。フルタイムの希望があれば、実績評価により転換。(徳島、建物清掃サービス業、中小)
- ・準社員、正社員登用制度。(愛媛、サービス業、大企業)(宿泊業)、中小)

イ その他の処遇改善の取組

- ・訓練終了後の改善内容(例：正社員への転換)これまで正社員だけだったが、今般、生産性センターのビジネスモデルのコースを受講したのをきっかけに、高齢者の非正規社員の採用を始めた。即戦力化を目指してこうした人材への教育を行っている。人材不足の状況が続く中、はじめての試みであるので、今後工夫して改善していきたい。(香川・ビルメンテナンス・中小)
- ・衛生管理意識の向上。(徳島・食品製造・中小)
- ・基本的に求人は正規で募集するが、人手が足りない場合に非正規を募集している。OJTを通じて仕事に慣れた頃に本人との都合が合えば正社員に転換している。(愛媛・パルプ、紙加工・中小)
- ・訓練終了直後では有りませんが、優秀な方は待遇を良くしています。時給→固定給など。(香川・薬品製造、販売・中小)
- ・派遣社員の正社員転換。障がい者パート社員の正社員転換。(徳島・金属製品製造・中小)
- ・給与体系(条件)の見直し。(愛媛・小売、飲食・中小)

①働き方改革の支援業務に当たって負担となっていること

【支援業務の内容面】

- ・ 36協定の様式そのものには、大企業、中小企業の区別がなく、署窓口で36協定を持参した者も自社が大企業か中小企業か分かっていない場合もあり、4月から改正法が適用済みの大企業として新様式による36協定の提出が必要か、否か、判断に時間を要するケースがある。【香川局：監督署】
- ・ 同一労働同一賃金の各種手当の規則内容の正否の判断を求められる。【徳島局：働き方・休み方コンサルタント】
- ・ 相談支援が無料であることから、本当は利用を希望する事業所がたくさんあると思うが、労働局の委託事業であることから、行政指導を目的としているのではないかという事業主の不安が利用に消極的になっている側面があると思うので、広報等を工夫し、その不安を払拭出来るとよいと思う。【愛媛推進支援センター】
- ・ 専門家派遣事業について、なかなか件数が伸びないこと。【高知局】

【手続面】

- ・ 支援班活動において、事前連絡を行い、訪問日時の調整をしなければならないことが負担。【徳島局：監督署】
- ・ 支援班活動において事業所訪問の予約が必要なこと。事業者からすれば、監督指導と変わらないため、何かと理由をつけて結局断られる。【愛媛局】
- ・ 相談・支援班員巡回指導の対象として、昨年度の上限規制等説明会欠席事業場が示されているが、対象事業場の多くが労働時間管理等に問題を抱える貨物自動車運送業で、巡回指導がなじみにくく、選定に苦慮している。【愛媛局】

【その他】

- ・ 小規模署では、受動業務が増加した場合、優先して支援班業務を行うことは困難であり、負担である。【徳島局：監督署】
- ・ 今年度から、チーム監督による監督手法が採用されたことにより、署内の体制が手薄になりがちで、加えて官用車の台数が限られている中で、日程調整に苦慮している。【愛媛局】
- ・ 中小零細事業所には働き方改革などは大企業ができることであって、余力のない我々中小零細事業所には関係ないことであるという反応が多くて説明・対応に苦慮している。【高知推進支援センター】
- ・ 日々の支援業務で作成しなければならない書類が多い。参考図書等が足りない。専門的（同一労働同一賃金）な研修を受講する機会がない。【徳島推進支援センター】

②事業者が年次有給休暇や時間外労働の上限規制の対応に向けて、苦勞していること、工夫していること

【交代要員・人材確保等】

- ・ 年次有給休暇の5日付与義務、労働者が5人未満の場合交代要員の確保に苦慮している。年休取得時期が重ならないように事業者等が調整することについて。【徳島局】
- ・ 人員を増やす工夫（外国人労働者の採用、障害者雇用）をしている。【徳島センター】
- ・ 年次有給休暇に関し、人手不足から対応に苦慮しているとか、場合によっては対応する気はないといった声も窓口では聞くことから、法改正の趣旨を丁寧に説明し、理解していただくよう努めている。【香川局：製造業・中小企業】
- ・ 中小企業では、新規採用が難しいこと、かつ定年等の退職もあって現人員数が逡減傾向の中、苦勞している点は生産性の向上と思われ、工夫している点は、製造業であれば多能工化と人員配置、各工程および工程間連携、あるいは仕入れの段階で半製品に変えるなど、また建設業であれば一部外注を活用するなどしている。【香川推進支援センター】
- ・ 高知県は中小零細事業所がほとんどであり、慢性的な人員不足に加えて今回の法改正があり、特に年次有給休暇の取得について、零細事業所は休暇取得者の代替要員の確保が困難で各事業所とも苦慮している。【高知推進支援センター】
- ・ 年次有給休暇を取れる部署と取れない部署がある。取れない部署に増員する余裕もなく、いつ発注がくるか分からないため計画年休も立てられない。【愛媛推進支援センター】
- ・ サービス業等において人材確保が難しく経営側にしわ寄せがきている。【愛媛推進支援センター】
- ・ 年次有給休暇の5日について、店舗等にて従業員の配置の関係で有給取得者の代替要員の確保が難しいため5日の取得目標達成が難しい。【愛媛推進支援センター】

【所定休日、基準日】

- ・ 有給休暇を付与する余裕がない事業所が年末年始の所定休日などを有給休暇の計画的付与にあてたいというような労働条件不利益変更が起こる可能性がある。（結果労働者の休日は増えない。）【愛媛推進支援センター】
- ・ 所定休日に年次有給休暇を充てることの可否に関する相談が労使双方からある。【愛媛局】
- ・ 年次有給休暇については、法令遵守しようとしているところほど細部の制約、例えば基準日統一化により最大60日保有の人が出る場合、100%とはいえなくてもある程度の基準で走っているところもあるなど、事業場のレベルの違いへの対応に苦慮している。【香川推進支援センター】

【元請関係】

- ・ 元請や注文者からの指示に逆らえないため、時間外の削減が進んでいない。【愛媛局】

【ノー残業デー】

- ・ 時間外労働削減への取り組みとして、ノー残業デーの設定、一定時間経過後に消灯する等を行っているなど工夫している事業場があった。【徳島局】【徳島推進支援センター】

③中小企業・小規模事業者に対する各種支援策について、見直しを図ることでより活用が見込まれる支援制度とその理由 等

【アドバイザー制度】

- ・ 人材不足に悩む中小企業の多くは、労働法制の整備に対応した社内諸規定、手続き等の見直しに迫られているものの、労働時間削減や仕事の質の見直しに繋がる業務改善や生産性向上をいかに実現するかといった個々の企業の課題解決に役立つ実践手法の指導援助を期待するケースが多いことから、各種条件に見合った助成金の支給制度は多様であるが、企業のニーズに即応できるアドバイザー支援の拡充が望まれる。【香川推進支援センター】

【リーフレット、小冊子、助成金要件見直し】

- ・ 助成金に関心がある企業が多いので、複雑な助成金制度をチャート化した小冊子があればベター。【香川推進支援センター】
- ・ 改正内容のQ & Aの冊子、同一労働同一賃金の各種手当等の規則の具体的なモデル、簡単な判例集。理由：トラブル防止のため。【徳島局】
- ・ 社会福祉法人向けのマニュアル（同一労働同一賃金）について、実態に即したものでなく参考にならないとの声がある。実務者の声を吸い上げ、マニュアルの改善等支援策を早急に講じるべきではないかと考える。【徳島推進支援センター】
- ・ 助成金を中小・零細事業主に説明する際、支給要件や手続き、申請書等の記載例を簡潔にまとめたリーフレットがあれば、活用が促進される。【愛媛局】
- ・ 代理人等に頼り切ることなく、事業主が自ら必要性を判断して効果的に助成金を活用することができるよう、助成金の種類・要件・手続を簡素化する。【香川局】
- ・ 「働き方改革支援コース」の利用促進を図るため、目標達成助成の支給申請までの期間を、「計画開始日から3年を経過する日」から「計画達成の次の会計年度末」に短縮する。【香川局】

【助成（制度導入・労働時間把握システム化）制度創設】

- ・ 制度改正等は、パッケージ化された制度を一定の料金を支払って対応したいという要望がある。このため、その費用等の支援制度が望まれる。また、担当者不足で社内での対応が困難であるという声がある。【香川推進支援センター】
- ・ 時間外労働等改善助成金において、成果目標の達成状況に関わらず、労働時間をソフトウェアの導入などシステム化により把握した場合に助成金を支給するなど支給要件の見直しできないか。システム化に伴う費用を助成する制度にしないと、労働時間把握のシステム化は進まないと思料されるため。【徳島局】
- ・ 年次有給休暇の取得にかかる代替要員の確保ができれば、零細事業所であっても年次有給休暇の取得促進が図られ、働き方改革が浸透していくと考えられるので、代替要員の確保についての大胆な助成制度の創設を検討していただきたい。【高知局】
- ・ 事業場の労働条件に関する質問に回答（選択式）すると自動的に労働条件通知書や就業規則などが作成可能なツールの開発。記載例など各種資料を示しても知識がなく作成できない事業場があり、提案したツールがあれば、知識がなくても作成可能であると思料されるため。【徳島局】

【事業の見直し等】

- ・ 働き方改革推進支援センターの利用促進を図るため、入札の際の評価基準の見直し（具体的には、得点配分が価格点と技術点が1対2となっているが、低価格入札者の落札を防ぐため、技術点の割合を3とする等）を要望する。【愛媛局】
- ・ 働き方改革推進支援センターの中小企業等に対する個別訪問支援事業は、県センターにおいて社労士が企業に個別訪問の案内を行っても、実際の訪問は全国社労士会から派遣される社労士になるため、顔の見えない関係性から、躊躇する企業が多い。また、県センターの全国社労士会への取次事務等もあり、個別訪問支援事業についても県センターの事業とした方が効果的。【愛媛局】
- ・ 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（専門家派遣事業）の仕様書において、派遣型専門家の委嘱に当たり「経営の実務や経営指導の経験がある者についても、委嘱に努めること」とあるが、当局管内では派遣型専門家が全員社会保険労務士であり、経営について適切な助言ができる人材がないため、その仕様書を「経営の実務や経営指導の経験がある者を少なくとも1名は委嘱すること。」としていただきたい。【高知局】