

令和元年10月18日(金)
宮城労働局職業安定部職業安定課
職業安定課長 梶岩 俊 明
地方労働市場情報官 佐藤 雅 彦
電話 022(299)8061

「東北ブロック内雇用情勢報告(平成31年1～3月四半期分及び平成31年4月
～令和元年6月四半期分)」を公表します

～ 一部に厳しさが見られるものの、引き続き改善している ～

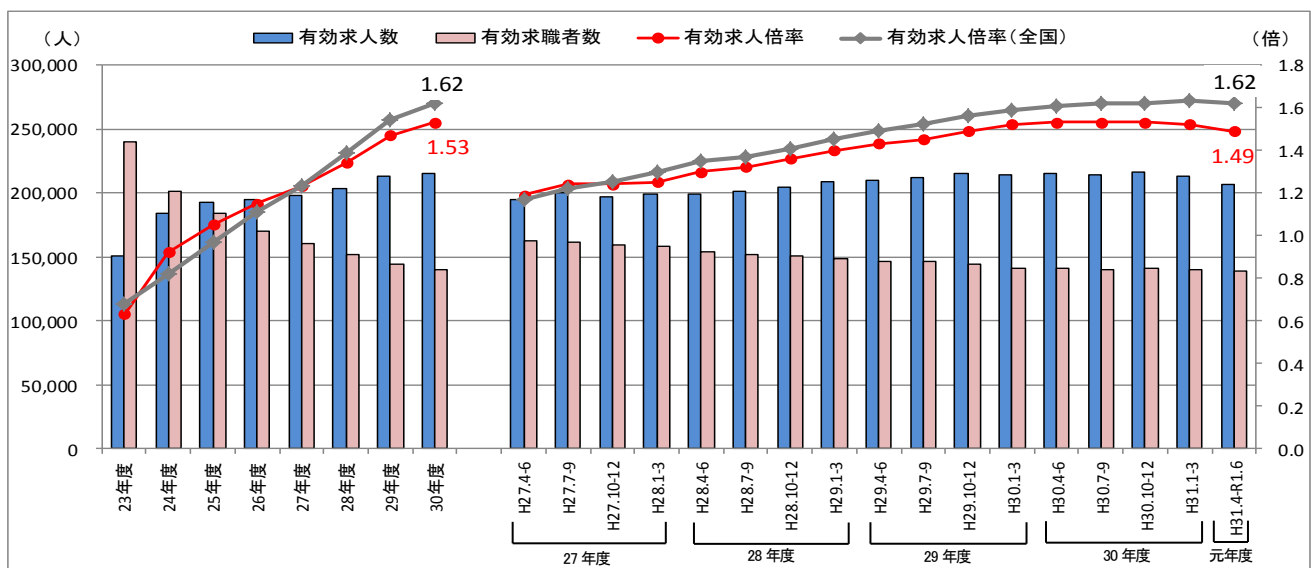
宮城労働局では、東北ブロック各労働局(青森局・岩手局・宮城局・秋田局・山形局・福島局)における四半期の雇用動向を取りまとめ、令和元年9月27日に開催された第12回主要労働局長会議にて報告いたしました(※)。

東北ブロックの有効求人倍率(季節調整値)は1-3月四半期が1.52倍、4-6月四半期が1.49倍となりました。

東北ブロックの1-3月四半期の正社員求人倍率(原数値)は1.07倍(対前年比+0.07ポイント)、4-6月四半期の正社員求人倍率(原数値)は1.00倍(対前年比+0.03ポイント)となりました。

(※)全国各ブロックの雇用動向については、厚生労働省から「各ブロックの雇用動向(平成31年1～3月四半期分及び平成31年4月～令和元年6月四半期分)」として10月17日に公表されております。

【有効求人倍率等の推移(受理地別)】



(注) 四半期別数値は季節調整値、年度別数値は原数値。

東北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:%)
東北ブロック	1.62 (▲0.01)	1.52 (▲0.01)	▲2.9	▲1.1	1.07 (0.07)	0.5	▲3.3
青森県	1.42 (▲0.01)	1.30 (▲0.01)	▲4.7	▲6.1	0.91 (0.06)	0.5	▲3.6
岩手県	1.57 (▲0.02)	1.44 (▲0.03)	0.7	0.4	0.89 (0.04)	0.5	▲2.0
宮城県	1.66 (▲0.01)	1.67 (▲0.01)	▲4.0	0.5	1.19 (0.05)	0.8	▲2.3
秋田県	1.64 (0.00)	1.54 (0.01)	▲4.0	▲0.8	1.08 (0.10)	0.0	▲3.4
山形県	1.75 (▲0.03)	1.62 (▲0.04)	▲5.4	0.2	1.13 (0.10)	0.5	▲2.4
福島県	1.68 (0.01)	1.52 (0.01)	▲0.3	▲0.6	1.14 (0.11)	0.6	▲8.2

※ 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。

東北ブロックの雇用動向

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) (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:%)
東北ブロック	1.60 (▲0.02)	1.49 (▲0.03)	▲2.2	1.5	1.00 (0.03)	0.5	▲2.0
青森県	1.36 (▲0.06)	1.24 (▲0.06)	▲4.5	5.3	0.85 (0.02)	0.3	▲1.8
岩手県	1.54 (▲0.03)	1.41 (▲0.03)	▲3.9	0.8	0.85 (▲0.01)	0.1	0.4
宮城県	1.66 (0.00)	1.65 (▲0.02)	1.8	2.1	1.07 (▲0.01)	1.2	0.1
秋田県	1.62 (▲0.02)	1.51 (▲0.03)	▲2.3	1.2	1.04 (0.05)	▲0.1	0.2
山形県	1.66 (▲0.09)	1.54 (▲0.08)	▲2.5	0.8	1.06 (0.03)	0.1	2.4
福島県	1.71 (0.03)	1.53 (0.01)	▲4.1	▲1.2	1.06 (0.08)	0.6	▲9.7

※ 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。

雇用動向におけるトピック

【平成31年4—令和元年6月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、一部に厳しさがみられるものの、引き続き改善している」(判断維持)

- 就業地別有効求人倍率(季調値・4-6月期)は1.60倍で、前期比0.02ポイント下回ったものの、27期連続1倍台で推移。
- 受理地別有効求人倍率(季調値・4-6月期)は1.49倍で、前期比0.03ポイント下回ったものの、25期連続1倍台で推移。
- 新規求人数(季調値・4-6月期)は、前期比2.2%減で2期連続の減少。有効求人数(同)は、同2.7%減で2期連続の減少。
- 新規求職者数(季調値・4-6月期)は、前期比1.5%増で4期ぶりで増加した。有効求職者数(同)は、同0.7%減で2期連続で減少した。
- 正社員有効求人倍率(原数値・4-6月期)は1.00倍で、前年同期を0.03ポイント上回り、4期連続で1倍を上回った。
- 雇用保険被保険者数(原数値・4-6月期)は前年同期比0.5%増加し、雇用保険受給者実人員(同)は同2.0%減少した。

【主な産業別の求人状況】

【減少した主な産業】

■ 製造業

4期連続の減少。水産加工については、不漁による原材料不足が影響し、稼働率の低下や原材料価格高騰による利益率の低下、また、販路喪失・風評被害による売上回復の鈍化といった状況にある。

電子部品・デバイスや電気機械器具製造業については、東北全域において米中貿易摩擦の影響による先行きの不透明感から当面の求人を見合わせる動きがある一方で、受注が好調で人手不足であるといった声も聞かれる。

■ 卸売業・小売業

7期連続の減少。前年に多く見られた新規開設に伴う大口求人が減少し、小売業における販売職については、人手不足の状況が慢性的に継続しているものの、ここにきて欠員補充の動きに落ち着きが見られるほか、岩手県、宮城県の沿岸部では、特に震災後、復興関係での事業活動の活発化が求人増加に一定の影響を与えていたと考えられる。今後については、基本的に人手不足基調にあるものの、復興需要の収束やさらなる人手不足の深刻化、販売不振等が求人に影響を与える可能性が考えられる。

■ サービス業

5期連続の減少。職種を製造工とする労働者派遣事業所からの求人について、製造業における受注減の動きを受け減少している。また、人手不足の影響により派遣登録者が減少し、タイムリーに派遣従業員を送り出せない状況や、派遣先が自社採用に切り替える動きも減少の要因となっている。

1. 基準関係

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】

- ・これまで取得率が低く、取得しようとしても人材補充が困難で結果時間外労働が増加してしまう。年次有給休暇の5日強制付与への対応は厳しい。
- ・有給休暇取得を勧めるが、従業員の意識の高さ（自分がやる責任感）から取得したがない場合がある。シフト勤務で希望休日を公休として与えており比較的満足している様子から、義務化について良しと思うか本人次第ではないか。
- ・3,4人の小規模事業所では、経営改善とセットで行わないと年休取得が難しい。具体的にどう改善していくか、また、その中でも収益をあげることをどうするかが課題と考えている。
- ・建設業だが、1つの工事が終了する毎に年休取得を勧めているが、すぐに次の現場に移動し工期にもゆとりがなく、業種的に取得が難しい。
- ・有休5日付与への対応から、繁忙期に他社に業務委託することを検討している。
- ・従来から時間単位での年休取得者が多く、時間単位を5日にカウントできれば対応がしやすい。

【好事例】

- ・取得予定日を全職員に提出させている。業務の都合から変更になることもあるが、部単位でのチェックを毎月行うことにより7割の取得を徹底している。現在、取得日が5日未満の職員はいない状況である。
- ・シフトの組み方の工夫により3連休を取得しやすくするなど、休むことへの抵抗感の払拭に成功している。
- ・アニバーサリー休暇の導入により休暇取得を促進している。（結婚月や誕生月等に休暇1日以上取得の促進）
- ・一斉休業日を新たに設定して年休の計画付与等に取り組んでいる。
- ・就業規則を改正し、年次有給休暇の付与日を統一することにより、年5日の取得状況が把握しやすい制度を導入した。

② 時間外労働の上限規制の適用に向けた対応状況

【意見】

- ・荷主との協議により長距離運行を廃止し労働時間を削減している。法改正がきっかけとなり荷主の理解が得られたことが大きい。ただ、運送業界では未だ理解のない荷主も多く、より強い規制をかけるべきではないか。
- ・有資格者は現場作業を終えてから、日々の報告書作成に追われ時間外労働が多くなってしまった。他の社員に資格取得を促すなど対応を検討しているが現状において策があるわけではなく、業務の平準化の難しさを感じている。
- ・固定残業代を導入することにより、残業時間の減少が図られる可能性があると思う。

【好事例】

- ・事務所入り口に残業管理ボードを設置し、労働者全員の時間外時間と残業上限目標時間を棒グラフでの表示（1週間更新）に加え、特別条項使用回数の累計を明記することにより労働者全員に残業時間の見える化を徹底した。
- ・各部門長へ所属職員の月間残業時間数と、その残業内容を記したシートを配付し、残業内容精査のうえ業務分担・平準化の材料としている。
- ・時間外労働は事前申請で管理しており、申請なく定時を15分過ぎるとPC画面にアラーム表示するよう工夫したことにより、月45時間超の残業がなくなった。
- ・10日毎に各社員自らが、スマホアプリを活用して出退勤管理を行う仕組みを導入したところ、意識付けが図られ残業時間が大きく縮減された。

③ その他働き方改革への取組にあたっての意見・要望

【意見】

- ・改革できれば理想的だが、現状における人手不足が解消しない限り、特に中小企業では難しい。まずは、公務員から実践すべきではないか（知り合いの公務員はものすごい長時間労働である）。
- ・最低賃金が近年大幅アップしている状況において、趣旨は理解できるが、「パート・有期雇用労働法の施行」により更なる労務費負担増が予想される。企業経営へのインパクトを勘案しながら検討していくこととなり、小規模スーパーマーケットとしては、労務費増加分を吸収していくのは経営上極めてきつい。
- ・地方行政機関（県・市）から公共工事を請け負うことが多く、年度末発注となると設定工期が極端に短いことがあり、長時間労働を余儀なくされることがある。
- ・長年の取引派遣先に対し、料金値上げ交渉もままならず、結果として派遣労働者の賃金は、地域の一般労働者（同種）の平均賃金よりもやや低い水準にある。改正法の施行により「労使協定方式」で派遣労働者の待遇を決定する場合、地域の同種の業務に従事する一般労働者の平均賃金と同額以上の賃金額とならないと「労使協定方式」は認められず、派遣先均等・均衡方式が適用になると聞いている。弊社よりも賃金水準が高い大企業を派遣先とした場合、「派遣先均等・均衡方式」を適用させることが困難であり、地方の中小企業である派遣元への配慮に欠ける制度改正ではないのか。
- ・仕事量と大きく関わるので取り組みづらい点もあるが、法の順守と社員の健康を優先させ業務の省力化を進めて対応している。
- ・休日の増加も重要であるが、現場責任者の時間外労働を減少させるため、発注者の更なる取組（作成書類の削減、翌日までの報告を求めない等）を促進させることが必要である。
- ・中長期計画のもと、休暇をとりながら働くことが理想だが、中小企業では取引先から納期短縮や品質等要求が多く対応に苦慮している。

【要望】

- ・働き方改革への支援策として厚生労働省のホームページに様々なパンフレットが掲載されているが、それら全てに目を通せる時間がなかなか確保できないのが現状である。文字を減らし、イラストや写真など直感的に理解できるパンフレットの作成を望む。
- ・女性労働者が多く、家庭のことで年次有給休暇を時間単位取得される場合が多くあるので、時間単位の取得分も年5日の取得義務化のカウントに含めて欲しい。

④ 学生アルバイトを雇い入れる際に注意していること

- ・年齢の確認を厳格に行ったうえで面接している。
- ・未成年者雇用に係る留意事項の厳守に努めている。
- ・労働条件通知書交付時の丁寧な説明に加え、保護者にも通知書の確認をお願いしている。
- ・シフトを組むうえで、勤務できる日や時間の希望をよく確認している。

⑤ 学生アルバイトをめぐるトラブル事例

- ・先輩パート・アルバイトからの厳しい指導に耐えられず、「こんなはずじゃなかった」と早期退職してしまう学生が後を絶たない。仕事に対する責任感の強さから生じる厳しさと会社側は一定の理解をしつつも、早期離職への対策が必要であると感じている。
- ・急に退職されて、シフトの穴埋めをするのが大変だった。

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

- ・朝礼や定期的な話し合いの場で、説明や資料の周知を行っている。
- ・新入社員にはチューター制度による支援に加え、事業主自らが全社員に個別面談を行うなど雇用管理に取り組んでいる。

2. 人材開発関係

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。

【導入済】

- ・生産コストを下げるため、付加価値の低い作業はロボットにより24時間体制で稼働、高付加価値商品については日本人により精度の高い技術力を要する作業を担当、その他は外国人等を活用（大きく分けてこの3パターンに分類して対応）。（医療用等精密機械製造業）
- ・事務作業（主に定型業務）の一部にAIを活用し始めている。物流面作業ではロボットを活用。（製造業）
- ・3年前からRPA（ロボットによる業務自動化）を導入し、生産の計画から発注業務まで行っている。（電気電子製造）
- ・新工場増設時、大型金属3Dプリンタ及びバリ取りロボットを導入。（精密金型・プラスチック成型品製造）
- ・介護ロボット、トイレ・お風呂の介助用リフト、眠りスキャン等を導入。（診療所・介護老人保健施設・グループホーム、介護事業、障害者福祉事業）
- ・設備点検のIT化、通信機器使用に伴う時間外の削減、点検精度の向上。（紙製造業）
- ・従来省人化のための搬送用ロボットを使用、今後も継続予定。（製造業（輸送用機械器具製造））

【検討中】

- ・今後、配車業務をAIで配車できるようにシステム等の構築を検討。（一般貨物運送業倉庫業）
- ・検査工程で画像処理による検査を実施している。データ収集は手書きのため、今後IoTの技術を使い、データ収集の自動化とそのデータからの自動検査システムを検討。（製造業）
- ・IoT、AIによりベテランのノウハウの形式知化を図っている。（製造業）
- ・社内データ管理をIoTによりシステム化する動きは、間接部門の生産性向上が当面の目標となっており、データベースによる統合等で、将来のAI導入に向けての動きがある。（製造業）

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。

【ロボットの導入による変化】

- ・生産の効率化、軽減化により従業員の業務負担が軽減した。（精密金型・プラスチック成型品製造、製造、電気電子製造）
- ・一人の作業員が複数の機械を操作することで生産性向上につながる。（製造業）
- ・自動化システムが構築されることにより、設備保全要員や制御技術者の必要性が高まっている。（製造業）

・複雑な製品になるほど工期に時間がかかっていたが、自動化により生産性の向上が見られ、短納期・高密度が図られた。また、作業の効率化（手差しによるアルミ流しが自動化：温度管理も含む）による業務負担軽減が進んだ。（アルミ製品製造）

・人手不足対策の意味合いがある。（製造業（輸送用機械器具製造））

【介護ロボット等の導入による変化】

・移乗の際等における介護職員の業務負担の軽減、利用者の事故防止。眠りスキャンによる夜勤者の負担軽減。（診療所・介護老人保健施設・グループホーム、障害者福祉事業）

・見守り型ロボットの導入により、介護職が敬遠される理由の一つでもある夜勤の廃止が可能となり、職場定着につながることを期待。（介護）

【その他】

・ICTの理解促進に努めたことで、3Kのイメージが払しょくされ、建設業でも若年者（特に女子）が入職するようになった。（建設）

③ 企業の間で、以前と比べ、自社のみで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。

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。

■業務量増大、人手不足、時間の確保ができない等により訓練の実施が困難になっている。（野菜・果物小売業、携帯電話取扱、金属製造業、プラスチック加工・電池パック品の組立製造、電気機械器具製造業、不動産代理業・仲介業、紙製造業、介護（サービス付高齢者住宅の運営）、介護、建設）

■親会社の意向により、従前に比べ、コンプライアンス、ガバメント系の研修が増えている。ハラスメントなど観念的なことを理解させることに困難を感じる場面もある。（精密金型・プラスチック成型品製造）

■従業員に求められる専門性が多岐にわたり、また高度化しているため、一律的な教育訓練の実施が困難になっている。（製造業）

■ニーズの多様化・多国籍化。中途採用による入社時期の多様化等が進行しており多言語による教育が困難。（電気電子製造）

■以前は自社で教育訓練を行っていたが、人手不足、業務量増大から現在は外部機関が行っている訓練に送り込んでいる。自社で行っていた時とは異なり、講師となる職員と受講する職員とのコミュニケーションが図られないためか、離職に繋がってしまうケースも珍しくない。（介護、介護事業）

■人材育成に係る業務を担える者の配置が難しい。ISO9001認証を受けても、社内の人材育成ニーズ把握や課題解決に資するコース企画など、体系的な人材育成に至らないのが実情である。人材育成は必須と想定していても「忙しい」状況でそのままの状態になり、定年等により人員がいなくなり技術技能伝承ができなくなっている状況がある（特に保全関係）。（製造業）

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。

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。

■小規模事業所では、教育訓練に対する必要性は重要に感じながらも、企画立案に対するマンパワーに余裕がないため、新規採用研修（ビジネスマナー）、新規管理職研修、介護業務研修、さらには、高年齢になっても働くことのできる職業能力の開発・向上等の企画実施等のプランニングをコーディネートしてくれることを期待する。（障害者福祉事業）

■外国人労働者に依存している状況下で、受け入れ前の日本語の習得、受け入れ側の環境を整えるため研修等の必要性を感じている。（医療用等精密機械製造業）

■実感はあるが、現状の補助金等の制度がうまく機能しているかどうかは検討の余地があると感じている。（紙製造業）

■定年の引き上げや定年制がなくなる時代へ突入すると推測する。AI・IoT・ロボット等に関する知識・技能の習得やキャリアコンサルティング等働ける高齢者をどう訓練するかが課題。（製造業、一般貨物運送業倉庫業）

■国が直接的に教育訓練を行うのではなく、企業が実施する従業員の教育訓練を国が支援する現在の助成金の拡充、簡素化を要望する。（複数事業所）

■有資格者にこだわっているのは人員の確保そのものが難しいため、現状では資格や経験のない者を採用して育成していくこととなる。時間もコストも会社負担をしては大きく、その意味では助成金制度は助かるが、助成金制度は毎年改正があるため活用が難しい。（建設業）

■中小企業経営者は組織力向上や品質向上に結び付く訓練への期待が大きい。（製造業）

■中小零細企業では、国だけではなく県を含めた職業訓練施設の役割は大きい。訓練施設が事前に設定しているレディメイド訓練だけではなく、企業に寄り添ったオーダーメイド訓練は、訓練内容や日程について柔軟に対応してもらえることから有用である。（製造業）

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。

【評価シート・人事考課制度の活用による評価】

・各店舗それぞれの項目について、店長による個人の評価を行っている。（野菜・果物小売業）

・規定の自己採点を行った後、上長による採点、面談の流れとなる。昇給・賞与に対する指標。（不動産代理業・仲介業）

・管理職については（P D C A）サイクルによる進捗管理を行っている。資格取得などに対する支援制度の推進なども行っている。（精密金型・プラスチック成型品製造）

- ・ 職員自身が自己評価のための目標を年度当初に、実績を年度末に記載し、理事長が本人の日頃の業務能力を見定め、総合的な評価を実施している。（障害者福祉事業）
- ・ 年2回人事考課制度の中で、自己評価・上司評価及び上司のコメントにより評価。また、本人に半年間の目標を呈して給与・評価査定を行っている。（診療所・介護老人保健施設・グループホーム）
- 【資格取得、その他による評価】
- ・ 取得している資格、効率的な時間の使い方などを評価し、昇給賞与等に反映している。（医療用等精密機械製造業）
- ・ 資格取得の他、人事考課に照らし合わせて評価。（金属製品製造業）
- ・ 資格取得による段階的評価と、人事評価表での評価を年2回行い、面談した上で能力評価を行っている。職員のキャリアアップの評価事項は、資格取得と接遇能力。（介護事業）
- ・ 業務に必要な各種資格取得や経験年数に加え、入居者の思いを尊重しケアしているかを判断する「尊厳の維持」を評価事項とし、その判断材料として入居者から聞き取りを行っている。（介護）
- ・ 高度な業務知識を有していることを評価している。（一般貨物運送業倉庫業）
- ・ 1人1人レベルは違うことから、個人差が分かるような主任及び班長といった制度を導入。（プラスチックシート材のトレイ加工及びプラスチックダンボール加工並びに電池パック品の組立製造）
- ・ 年功序列ではなく、あくまでも本人のやる気を重視している。クレーン及び玉掛並びにフォークリフト等の資格取得者、年4回実施している改善に伴う意見集約（社長表彰：金一封あり）等を行っている。（アルミ製品製造）
- ・ 作業工程について、内容の理解度、正確性、作業の速さ、他の工員へ指導できるかなどのスキルを現場の管理職が普段の作業内容から評価している。全ての評価が最高レベルになると作業ラインのリーダーとして配置することとしている。また、社内の昇格への評価基準として活用している。（自動車・同付属品製造業（自動車用のコントロールケーブルの製造））
- ・ 職務期待水準に対する到達度並びに各職場での力量マップ（把握リスト）による能力判定。より、高度、広範に及ぶ事項の能力獲得を評価。製造主体の会社であり、上記力量評価以外のイメージが湧き難い。（紙製造業）
- ・ IATF16949（ISO9001の自動車バージョン）の基準で力量評価により実施している年1回定期にて出来るだけスキルアップ出来る様になっている。（製造業）
- ・ 個々の能力・技術に加え、会社全体の生産性向上を如何に意識し、作業に反映させているかも評価のポイントとして見ている。（製造業）
- ・ 我社で勤務する上での従業員の持つべき標準スキルとして、未検定者や新入社員が目指すキャリア到達点の目安となっている。（建設業、介護）

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。

- ・職種により、野菜、果物ソムリエ、調理師、販売士などの資格を所有及び入社後の取得など自主的に行われており、接客の幅をひろげるなど、業務の質の向上につながっている。今後もより一層のものが期待できる。（野菜・果物小売業）
- ・社内的に社員の能力を的確に把握することにより、技術・能力の向上、品質の安定などに役立てることができる。取引先としての要件として、取得が必要な資格（ISOなど）もあり、取得について積極的に進めている。（精密金型・プラスチック成型品製造）
- ・介護関係の事業所の技術革新に対する進捗度合いが判定できるような制度を構築して欲しい。（障害者福祉事業）
- ・モチベーションを上げる取り組みを検討していきたい。また、コンサルタントを活用して設備及び環境改善等でモチベーション向上を図りたい。（プラスチックシート材のトレイ加工及びプラスチックダンボール加工並びに電池パック品の組立製造）
- ・従業員のモチベーション及びキャリアアップを図っている。（アルミ製品製造、携帯電話取扱）
- ・個人のスキルアップの他、社内基準の底上げ。（金属製品製造業）
- ・社内教育の一環として、社内点検マイスター制度を創設し、教務知識・技術の向上に努めている。（一般貨物運送業倉庫業）
- ・業務の多様化、また、専門性も深まり拡大する中で、業界が要望する国家資格を段階的に整備されると。キャリアアップ、労働に対する意識改革とモチベーションアップ、さらに生産性向上に役割を果たすことが期待される。資格取得は、日常業務遂行の手段でもあるが、企業として品質安定向上・生産保証を目指す役割の一つになっている。また、社内活性化にも役立つ制度である。（製造業）
- ・勤労意欲の啓発（品質、安全、改善、生産性）、積極性、リーダーシップの養成、問題点の把握と解決手法の職業能力など。技術革新、超精密加工の推進、生産性の向上、人材育成の向上と推進。予防保全のマネジメントの向上と推進。会社会的人の管理、社会的責任（技能検定特級）の人、役割が大きい。（電気機械器具製造業）
- ・工場内のレベルアップ。特に技術向上に。改善意識も出るようだ。（製造業（輸送用機械器具製造））

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。

- ・社内研修及び個人の希望に応じて、正社員への登用を行っている。（野菜・果物小売業）
- ・非正規雇用労働者に対しても正社員と同じ職業訓練を実施している。介護の資格を持っていない者（1人）を非正規雇用で採用したが、助成金を利用して介護関係の学校に通学し、介護職員初任者研修修了の資格を取って正社員となった事例がある。（障害者福祉事業）

- ・正社員と同じ職業訓練、評価を非正規雇用労働者に対しても実施し、評価が高い場合は正社員に登用している。（自動車・同付属品製造業（自動車用のコントロールケーブルの製造））
- ・はんだ検定や組立技術の検定など社内検定を行っており、技術力次第で正社員へ転換あり。（製造業）
- ・企業内訓練を行っており、その訓練を行い平成27年4月に、非正規雇用労働者を全員、正社員へ転換実施し、それ以降の採用は正社員のみとなっている。（一般貨物運送業倉庫業）
- ・現在行っている非正規職員への職業訓練は、運転業務選任者への安全運転講習のみである。また、無資格の非正規職員で、本人の介護資格の取得希望があれば、資格取得費用を会社が負担し、資格取得の講習を受け始めた時点で正社員へ登用している。（介護事業）
- ・一律の教育はしていないが、日常の勤務内容や勤務態度等により正規化している。非正規の正規化は人材確保のためには不可欠となっている。（医療用等精密機械製造業）
- ・業務を通じてのOJT、契約の正社員化は事例が多数あるが、特別な教育訓練を実施して転換したわけではない。職務に必要な場合は研修参加あり（キャドのシステム開発の教育等）。（電気電子製造）
- ・現在派遣労働者33名在籍、他はほとんど正社員。教育訓練及び研修並びに意見集約への応募等派遣労働者等も正社員と同じく実施している。派遣社員の正社員転換への事例はない。（アルミ製品製造）
- ・入社後から「ジョブ・カード」を活用してのヒアリング・評価を実施し、現在まで、非正規雇用者から正社員とした者が3名いる。（清酒製造・食品卸・酒類卸・塩元売）
- ・非正規雇用労働者に対して訓練を実施することで、訓練受講者は、教えてもらっている、会社から大事にされているという意識が生まれ、また講師となる従業員も責任感が増し、対象者の正社員転換後もお互いのコミュニケーションが以前よりも高まり、離職者が減った。（理美容業）

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

- ・既存業務が合理簡素化されないまま、働き方改革に関する様々な業務に対応するには、マンパワーからみて極めて負担が増加すると感じている。
- ・同一労働同一賃金に関するガイドラインに記載のない問い合わせに対し、どのように説明すればよいか一つ一つ検討することが困難である。研修等の充実等のほか、蓄積された事例を随時、本省からフィードバックしてもらえるとありがたい。
- ・リーフレット類の印刷物が提供されない場合、局又は署所での印刷が必要となり、業務の負担となっている。
- ・労基法関連の改正に比べ、安衛法に関するパンフレット類が少なく、実例や様式、規定例などを増やした実用的なものを作成して欲しい。
- ・上限規制や年次有給休暇の改正内容が複雑であり、事業主等（特に小規模事業所）に説明してもなかなか理解してもらえない。
- ・通年でなく特定月や時季的に過重労働になる事業所も多く、対応が難しい。

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

- ・有期雇用契約労働者について、基準日から1年未満に契約期間が満了し、更新しない者については年5日の取得に苦勞している。特に、建設業や農業で特定の季節のみ有期雇用契約を締結する事業所から、繁忙対策で臨時的に雇い入れた者に対してまで年5日の確実な取得は困難であるとの意見があった。
- ・年次有給休暇の取得義務化について、働き方改革により業務量を減らし環境を整えることが求められているが、運送業界では配送先の時間指定があり、ホワイトカラーのように業務効率化による時短が難しい。また、人手不足も改善されず他業種と比べて対応が困難との声があり、業界向けの時短事例集があれば有用と思われる。
- ・これまで年休取得が少なかった事業所では、売り上げが伸びない、もしくは減る状況下で賃金を支払わなければならないと費用捻出に苦勞しているとの声があり、こうした事業所への対応に苦慮している。
- ・労働者数が少ない中において年次有給休暇を連続取得された場合、人手の調整ができず、取引に悪影響が生じたとの意見があった。
- ・人手不足の中、営業時間の短縮・定休日の増加、一部事務の廃止等により仕事を見直すなど努力している事業所も見られる一方、制度そのものが複雑難解であり、対応方法が見いだせない事業所も出てきている。
- ・下請企業のため、仕事を断ったり、納期の交渉ができず、恒常的に時間外が発生しており、慢性的人手不足など事業所の努力だけで改善が困難な状況にあるとの意見があった。
- ・中小企業の人手不足対応として、「時間外労働の削減」「年次有給休暇の取得促進」いずれにせよ根底にある問題は一人の従業員が複数業務を担当する「マルチタスク」の推進や、配置を見直すなど限られた人員で効率的な業務運営に向け、日々創意工夫している事例がみられる。
- ・年次有給休暇の計画的付与導入を進める事業所の相談が増加している。併せて、時間単位付与も採用して柔軟な体制作りを進めるなどの工夫をしている例がある。

- ・慢性的な人員不足が生じており、求人を出しても応募者がいない状況があり、年次有給休暇や時間外労働の上限規制への対応が困難な企業がある。
- ・年休を半日単位で取得しても年5日に含めてカウントして良いことから、半日取得についても積極的に促進している事例がみられる。
- ・幼稚園において、休園となる閑散期に、労働者の希望により予め時期指定し、交代で休暇取得させることにより法改正に対応している事例があった。
- ・年次有給休暇の取得率向上のため、ワークシェアリングを行い、年次有給休暇を取得してもほかの労働者に負担がかからないように配慮している事例があった。

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活用が見込まれる支援制度とその理由等

- ・業務改善助成金はハードルが高く、かつ、助成率も十分と言えないことから申請件数が伸び悩んでいるが、より使い勝手の良い助成金が望まれる。
- ・本省ホームページに助成金の申請書様式が掲載されているが、使用する様式以外（例えば、労働局長から申請者あての通知）まで載っており、手続きが煩雑なものと誤解を与えかねず、掲載に当たっては、申請者が使用する様式と行政側が通知する様式に分けて掲載すべきではないか。
- ・雇均室や委託先による説明会は9月～3月に組まれているが、助成金の申し込みは早いものでは書類必着が9月末～11月末のものがあり、説明会で聞いても既に申し込み期間が過ぎている例があることから、申請書類を準備する時間的余裕を考慮した期間設定が必要ではないか。
- ・両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の支給要件に「育児休業を出生後8週間以内に開始していること。」とあるが、中小零細企業においては、人手不足等により当該期間内の取得が困難なことによる申請見送りも少なくない。一方、育児・介護休業法では、1歳に満たない子の育児を希望する従業員に休業を認めており、法に沿った支給対象の緩和によって更なる活用が見込まれると考える。
- ・「働き方改革推進支援センター」の訪問支援の実績を上げるには、メディアを活用してPRすると同時に、局のHP等でメールでも応募を受け付けられるようにするなど工夫が必要と思われる。知名度及び利用しやすい環境を整えることが何より重要と考える。
- ・署における支援班の業務、局におけるコンサルタントの業務、働き方改革推進支援センターの業務について、利用者からは違いが判りずらく、それぞれの業務を統合し、窓口を一本化したほうが利用しやすいのではないかとと思われる。