

佐賀労働局発表
令和5年9月26日(火)

【照会先】
佐賀労働局雇用環境・均等室
室長 鈴木 卓
監理官 井上 幸徳
(電話) 0952-32-7218

報道関係者 各位

『第10回佐賀県魅力ある職場づくり推進会議』において、
構成機関の取組事項を初めて取りまとめました。

令和5年8月30日に開催しました10回目となる「佐賀魅力ある職場づくり推進会議」において、各構成機関の取組事項を別紙「働き方改革の取組状況表」※のとおり取りまとめましたので、お知らせいたします。

今後も、それぞれの機関において魅力ある職場づくりのため中小企業等の支援に取り組まれます。

※「働き方改革の取組状況表」（推進会議の議題に同じ）については、今後の構成員の取り組みに向けた情報の共有、構成員間の連携に資するよう作成し、あわせて構成員の取組を広く発信することで、働き方改革に関する佐賀県内の機運の醸成、または支援策の活用等が一層図られることを期待している。

※「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」

本会議は平成28年2月9日に目的、議題及び構成員を次として設置された会議です。

(目的)

地方創生及びワーク・ライフ・バランスの視点を踏まえつつ、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保、女性の職業生活における活躍促進等の「働き方改革」を実現するための課題等に関して、佐賀県内の行政機関、使用者団体、労働者団体、金融機関等の関係機関が情報共有を図ることをもって共通認識を形成するとともに、佐賀県内の企業が良質な人材を確保することができ、かつ、労働者が安心して将来に希望を持って働くことができる、魅力ある職場づくりを推進することを目的とする。

(議題)

- 一 長時間労働対策・年次有給休暇取得促進施策等の働き方の見直し
- 二 若者をはじめとする非正規雇用労働者の正社員化の促進
- 三 女性の職業生活における活躍促進
- 四 上記事項に関する中小企業・小規模事業者に対する支援
- 五 その他魅力ある職場づくりの推進のために必要な事項

(構成員)

佐賀県経営者協会、佐賀県商工会議所連合会、佐賀県商工会連合会、佐賀県中小企業団体中央会
連合佐賀、佐賀銀行、佐賀共栄銀行、佐賀県信用金庫協会、佐賀県信用組合協会

日本政策金融公庫 佐賀支店、佐賀県社会保険労務士会、佐賀県産業イノベーションセンター

佐賀職業能力開発促進センター、佐賀産業保健総合支援センター、佐賀働き方改革推進支援センター
佐賀県、九州経済産業局、佐賀労働局

佐賀県魅力ある職場づくり推進会議（働き方改革の取組状況表）

各機関で、令和4年度以降に、①把握されている県内企業の取組状況や抱えている課題等、②実施されている周知等取組内容をお教えください。

テーマ	1 長時間労働対策・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し	2 若者をはじめとする非正規雇用労働者の正社員化の促進	3 女性の職業生活における活躍促進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくりの促進のために必要な事項
労働局	<p>○ 「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置し、電話による相談対応、企業訪問によるコンサルティングを実施している。さらに、各企業の課題に即した「改善プラン」を提案し、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等を図っている。【年間120社程度】</p> <p>○ ワークショップの開催 企業課題解決や実践につながる情報交換の場として、魅力ある職場づくりを目指す「働き方改革ワークショップ」を毎年開催している。自社の取り組みの見直しや、他社の好事例を聞く貴重な機会として、今年度は、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用となる「建設の事業」「自動車運転の業務」に係る中小企業事業主を中心に支援を行うこととしている。</p> <p>○ 地方公共団体や労使団体と連携し、ポスターの掲示やリーフレットの配布により、年間を通して年次有給休暇取得の周知・広報を実施している。</p>	<p>○ 2021年4月1日より全面施行となったパートタイム・有期雇用労働法において、「同一労働同一賃金」の導入により、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目指している。この取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにしていくために、各種説明会において周知を行っている。また有期雇用労働者、パート、派遣労働者等の正社員化など処遇改善への支援として、キャリアアップ助成金(正社員化コース)の活用を推進している。</p>	<p>○ 女性の活躍推進佐賀県会議において、佐賀労働局長が顧問となっており、また会員企業から集まったメンバーを構成員とするワーキンググループにオブザーバーとして参加する等、佐賀県と連携し、女性の活躍による地域経済の活性化への取り組みの一助となるよう取り組んでいる。ワーキンググループでは、女性の活躍推進佐賀県会議の重点活動に貢献できる活動(女性活躍推進セミナーの企画、立案、運営、広報、異業種交流会の実施)を行っており、活動の中で、国の施策や状況などを必要に応じ情報提供を行っている。</p> <p>○ 令和5年度に、唐津市と連携し、唐津市女性活躍推進事業の一環として、唐津市内にある事業所の経営者及び管理職を対象とした勉強会を開催する。男性・女性にかかわらず仕事と育児を両立できる環境の整備の推進を図り、ひいては、女性の活躍推進に寄与することを目的とし、育児休業制度やくるみん認定制度を学び、取り組む事業所を唐津市内で増やせるよう取り組んでいる。</p> <p>○ 各種ハラスメントの防止を県民に啓発し、男女共同参画社会の推進を図るため、ハラスメント防止啓発についての講演会を、佐賀県、アバンセ、女性の活躍推進佐賀県会議との共催で、毎年開催している。</p> <p>○ 女性活躍推進法に関する制度改正に関して説明会を2回開催した。</p>	<p>○ 地域の中小企業の生産性向上や働き方改革等を促進するために、融資等を通じて地域の中小企業と密接に関わっている金融機関と連携協定を締結した5金融機関との連絡会議を開催(R4,6)した。</p> <p>○ 働き方・休み方改善コンサルタント(3名)によるコンサルティング活動の機会を活用した法令周知、啓発活動を行った。 ワーク・ライフ・バランス推進のため、ワークショップを開催し15事業場の参加となった。</p> <p>○ 中小企業・小規模事業者等の働き方改革に向けた取組及び多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境を整備するための取組を促すことを目的とした「佐賀働き方改革推進支援センター」を設置し、電話・メール・来所による相談件数579回、働き方関連法などに関する事業者向けセミナーの実施件数50回、個別訪問によるコンサルティング支援589件となった。</p> <p>○ 労働基準監督署による労働時間相談・支援班による周知を行った。</p> <p>○ 大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための、11月のキャンペーン月に雇均室長が県内大企業を訪問し、トップへ直接要請を実施した。</p> <p>○ 働き方改革関連法(時間外労働上限規制等)説明会を開催した。 建設業5回、運送業17回、バス・タクシー8回</p> <p>○ 厚生労働省委託事業「36協定届出事業場等に対する上限規制等に関する説明会の開催等事業」を実施した。</p> <p>○ パートタイム・有期雇用労働法、総合的なハラスメント防止対策(労働政策総合推進法)等説明会の開催 ・9月に個別相談会を4回実施 ・36協定委託事業説明会(11回開催)において説明を行った。</p>	
佐賀県	<p>① 県でR4に実施した調査において県内企業のワークライフバランスへの取組状況は92.1%の企業が何らかの取組をしており、項目としては「有給休暇の取得促進」、「時間外労働の削減」が多くを占めている。年次有給休暇の取得率は55.4%で前年の54.6%から微増となっており、全国の58.3%に届かず伸び悩んでいる。</p> <p>② 県が委託する社会保険労務士が求人未充足の県内事業所を訪問し、就労環境の改善や就業規則見直し等に必要アドバイスを行う就労環境改善事業を実施。 ・県HPにおいて「働きやすい職場環境づくりの推進」「年次有給休暇の取得促進」等について啓発広報を実施。</p>	<p>② 若年者や就職氷河期世代の方の就職から職場定着まで総合的に支援する若年者向け就職支援施設(ジョブカフェSAGA)を設置し、国のヤングハローワークSAGAと一体的に運営することにより、総合的な支援サービスを提供している。 ・令和2年5月に県、労働局、経済団体、労働団体で構成する「佐賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を立ち上げ、現在は令和5年度から2年間の実施計画に基づき取組を推進している。</p>	<p>② 子育て世代の就業に協力的な企業による合同就職説明会及び仕事への不安や悩みなどの個別相談、家庭と仕事の両立の不安解消のためのワークショップなどを内容とする「子育て世代の就活フェスタ」を開催し、結婚や出産により離職を余儀なくされたのち、就活に一步を踏み出せていない女性のための支援を行う。 R4からは地域の子育て支援サークル等と連携を深め、就労意欲を高めるための出張型のミニフェスタを県内5カ所で開催し、充実を図った。</p>		<p>○ 男性職員の育休取得の推進に関する取組として、各事業所の管理職の方から子どもの誕生を控えた従業員に子育てを応援する気持ちを伝えることができるよう名刺大の「HAPPY CARD」を配布している。管理職の方がメッセージを書き込んで対象社員に渡すことで、育休取得の後押しに役立ててもらっている。</p> <p>○ くるみん、えるぼし、ユースエールの各認定制度に関して、多くの学生へ知ってもらい、就活の際の企業選びの基準の一つとなるよう、県で実施している学生と県内企業との交流イベント「サガシル」において認定マークに係るキャンペーンを実施しており、R5も同様に12月にSAGAアリーナで開催を予定している。</p>
経済産業局	<p>○ 下請取引適正化 毎年11月を「下請取引適正化推進月間」とし、下請法の普及・啓発事業を集中的に実施している。</p>			<p>○ 人材確保・活用を通じた地域中小企業等の皆様の競争力強化を目的とした「人材戦略パッケージプログラム2023」を実施することとしている。 当プログラムでは、経営力強化や人手不足および一時的な人材余剰に対応できるよう、また、兼業・副業を含む多様な形態で、多様な人材(就職氷河期世代、女性、外国人等)の確保や活用の支援を行っている。 当プログラムは3つのフェーズに分け、企業の皆様に経営戦略と人材戦略の紐づけの基本や重要性、必要な人材像とその働き方等について検討いただいたのち、7つのカテゴリに分けたジョブマッチングを開催している。 Phase01:経営戦略と組織人材戦略の紐付けに向けた勉強会 Phase02:企業の魅力発信力向上ワークショップ Phase03:地域企業と多様な人材のジョブマッチング https://www.kyushu.meti.go.jp/event/2306/230616_1.html</p>	
使用者団体	<p>① 会員中小企業においては、人材確保が困難になる中、対策を行うための就業規程等の環境整備は社会保険労務士等の指導を仰ぎながら一定程度進んでいるが、商工会会員の大半を占める小規模事業者においては、対策を実行するための人的、財務面の余力がなく最低限の取組にとどまる事業者が多い。</p> <p>② 4に記載の内容に同じ</p>	<p>① 会員事業者のそれぞれの取組については具体的には把握していないが、小規模事業者がほとんどであるので、1人離職するだけでも事業への影響は大きく、必要に応じ正社員化には取り組んでいる。</p> <p>② 4のア、ウ、エに同じ</p>	<p>① 会員事業者の取組については把握していない</p> <p>② 4のア、ウ、エに同じ</p>	<p>ア. ホームページ、Facebook、会報等による国等施策や優良取組事例をはじめとする情報の提供 イ. 事業者に対する関係講座・セミナーの開催 ウ. 各事業者からの相談への対応・伴走支援 ※相談・支援を担う職員への研修実施 エ. 事業者への専門家の派遣</p>	<p>①② 法令順守並びに先進的・具体的な取り組み事例の共有化が必要</p>
	<p>① 生産性・効率が高い設備等を導入することで労働時間の削減や人手不足解消に取り組む中小企業・小規模事業者はある。設備投資には、補助金等を活用して自己負担の削減を図るも、投資額の1/2や1/3程度の自己負担が必要であり、自己負担分の資金調達容易ではない状況。 人手不足の解消には、待遇面の改善が必要であるが、進出する大企業・大工場の賃金には対抗できず、人員の確保も容易ではない。まずは不足する人員確保に取り組み、その上で、生産性向上への取り組みすることで長時間労働対策・年次有給休暇取得促進に向かうことができる状況にある。</p> <p>② 関係省庁等からの情報をHP・機関誌に掲載するなど会員組合・企業等への普及啓発のための広報を実施している。</p>	<p>① 必要な人材は既に正社員として雇用しており、使用者都合で非正規としている割合は減少している印象。</p> <p>② セミナー開催(R4「若年者の定着率アップに向けて」「社員が育つ教育体制づくりとは」)、課題や問題点を抱える個別企業に対する社会保険労務士の派遣による指導・助言等。</p>	<p>② 「女性の活躍推進佐賀県会議」に参加して得られた情報をHP・機関誌に掲載するほか、直接、働く女性に紹介するなどの啓発・広報を実施している。</p>	<p>① 生産性・効率が高い設備等を導入することで働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者はある。設備投資には、補助金等を活用して自己負担の削減を図るも、投資額の1/2や1/3以上の自己負担が必要であり、自己負担分の資金調達が容易ではない状況があるため、中長期計画で設備投資を行い、働き方改革に取り組んでいる。</p> <p>② 各種講習会の開催ほか、関係省庁等からの情報をHP・機関誌に掲載するなど会員組合・企業等への普及啓発のための広報を実施している。また、会員組合・企業等から寄せられる相談(DX、生産性向上、業務改善、申請手続き、書類作成要領など)には寄り添った支援を実施している。</p>	<p>① 賃上げ促進税制や業務改善助成金といった制度について、制度そのものを知らない、知っているも活用するマンパワーがない、(税理士や社労士が必ずしも制度を熟知して顧問先に活用を提案してくれるわけではない)といった理由で、恩恵を受けていない企業が(特に小規模事業者においては)多数。</p>

佐賀県魅力ある職場づくり推進会議（働き方改革の取組状況表）

各機関で、令和4年度以降に、①把握されている県内企業の取組状況や抱えている課題等、②実施されている周知等取組内容をお教えください。

テーマ	1 長時間労働対策・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し	2 若者をはじめとする非正規雇用労働者の正社員化の促進	3 女性の職業生活における活躍促進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくりの促進のために必要な事項
構成団体における取組	<p>② ・令和4年度佐賀労働局行政運営方針(佐賀労働局長) ・労働法令改正のポイント・令和5年度佐賀労働局運営方針(佐賀労働局長)</p>	<p>② ・令和4年度佐賀労働局行政運営方針(佐賀労働局長) ・労働法令改正のポイント・令和5年度佐賀労働局運営方針(佐賀労働局長)</p>	<p>② ・令和4年度佐賀労働局行政運営方針(佐賀労働局長) ・労働法令改正のポイント・令和5年度佐賀労働局運営方針(佐賀労働局長)</p>	<p>② ・令和4年度佐賀労働局行政運営方針(佐賀労働局長) ・労働法令改正のポイント・令和5年度佐賀労働局運営方針(佐賀労働局長)</p>	<p>② ・令和4年度佐賀労働局行政運営方針(佐賀労働局長) ・労働法令改正のポイント・令和5年度佐賀労働局運営方針(佐賀労働局長) ・ジョブ型雇用に関する講演 ・人材開発支援助成金の拡充(佐賀労働局職業安定部長) ・佐賀県の定年年齢引き上げ等(佐賀県総務部人事課長) ・ハラスメント防止に関する講演(7回・事務局役員)</p>
	<p>① 各構成組織において、●勤務間インターバル制度の導入、●有給休暇取得促進(アンバーサラー休暇制度導入含む)——等の労使交渉を展開している。 ② 各構成組織で、36協定締結の際に時間外労働の上限規制等について論議している。</p>	<p>① 各構成組織において、非正規雇用労働者の正社員化に向け論議している。</p>	<p>① 連合が計画を策定し推進している「ジェンダー平等推進計画」の達成に向け、構成組織と連携し活動を展開している。また、子育て支援に対する課題等の把握のためアンケートを計画している。 ② 連合佐賀は県への政策・制度要求について、●ジェンダー平等に視点に立った社会と制度・慣行の見直し、●男女が仕事と生活を調和できる環境の整備——等について要請を行っている。</p>	<p>① 県などの各種支援等について、機関紙や広報誌で周知を実施 ② 県への政策・制度要求の項目に中小企業政策を重点項目に掲げている。 ※内容抜粋 最低賃金額や最低賃金引上げに向けた中小企業支援策を周知徹底すること。また、最低賃金の改定額をふまえ、発注済の公契約の金額を見直し、中小企業支援拡充等に取り組むこと。</p>	<p>① 連合佐賀は各種政策・制度要求について県へ要請するとともに、各地域協議会は市町に対して要請行動等を行っている。 ② 未組織労働者を含むすべての働く仲間のために世論喚起を積極的に行っている。</p>
金融機関	<p>・人員不足や業務の属人化により、県内企業においては、まだまだ残業時間は多いものと想定している。 ・当行では、業務の効率化により残業時間の削減、業務の属人化の解消に向けて、ITコンサルや、ビジネスマッチングによるシステムツールの提案・サポートを実施している。</p>	<p>・正社員化の前に、若者や新入社員をいかに確保するかという点で多くの企業が課題とされているように思われます。 ・当行ではまず伊万里地区を皮切りに、リクルートコンベンションと称して、地元企業12社と地元高校4校の就職マッチング活動を行った。 ・当行では人材紹介業務を強化しており、地元企業の人材不足ニーズの課題解決のお手伝いを行っている。</p>	<p>・女性が管理職を務める企業は以前より増加していると感じる。 ・役員として登用されている会社はまだ少ないように思われる。</p>	<p>・インボイス制度、電子帳簿保存法、2024年問題等、法改正などへの対応に向け、顧客向けセミナーの開催や、業務効率化の提案、システム導入支援を行っている。業務の効率化とともに、勤怠管理の改善、残業の削減へ寄与していくものとする。 ・また中小企業向けのコンサルティングを行う中で、人事制度などの提案も行い、従業員のモチベーション維持・向上に向けた支援も行っている。 ・当行においては、令和2年5月有料職業紹介事業の許認可を取得し、人材紹介業務へ参入。年々業務の紹介件数を増加させており、地場中小企業の人材不足の課題に対しこれまで数多くの人材マッチング紹介を行っている。</p>	<p>・人事制度で役職ごとの給与基準のテーブル表やキャリアアップ制度など、明確な基準を設けていない中小企業は多く、従業員のモチベーションアップのためにも人事制度やキャリアプランの制定を要する企業が多いと思われる。</p>
	<p>・店舗に厚生労働省発行の「わたしの会社の働き方改革取組事例集」を配架。</p>			<p>・一般社団法人九州北部信用金庫協会(福岡・佐賀・長崎13信用金庫)主催による「しんきん合同商談会」を開催。 ・店舗に中小企業庁発行の「中小企業施策利用ガイドブック」を配架。</p>	
	<p>【卸小売業】業務の5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)活動や厚生労働省の助成金を活用し、作業効率の向上に取り組んでいる。 【家電製品小売業】作業効率改善の為、IT化に取り組んでおり、Google Workspaceを導入し、スケジュール等を共有。仕事のダブルブッキング防止や効率的な作業スケジュールの作成に取り組んでいる。 【製造業】熟練者が高齢化してきており技術の継承が課題であるが、新規採用が難しく、特に技術職が不足している。</p>	<p>【宿泊業】アルバイトの正社員化に向けて、活用できる助成金がないか商工会等専門機関へ情報収集を行っている。 【サービス業】優秀な人材は独立、転職するケースが多く、定着化・正社員化が課題となっている。</p>	<p>・佐賀支店において「多様な職場間での女性職員意見交換会」を開催。 日本公庫、佐賀労働局、佐賀財務事務所、商工組合中央金庫、佐賀銀行、佐賀信用金庫、佐賀東信用組合の女性職員が参加(16名)女性を取り巻く職場環境、キャリア形成、育児などについて意見交換を実施。 ・本部にて「日本政策金融公庫におけるダイバーシティ推進の取組み」を作成。 〔別添1参照〕</p>	<p>・新型コロナウイルス感染症特別貸付 ・日本公庫ダイレクト ・インターネット申込 〔別添2参照〕</p>	
	<p>・週に1回(水曜日)早帰りの日を設けて時間外労働の短縮、意識付を図っている。 ・勤怠管理システム等にて、従業員の労働時間及び有給休暇取得状況を常に把握し、必要に応じ、本部及び各所属長から従業員へ声掛けを行っている。</p>	<p>・相談し易い雰囲気づくりを心掛け、非正規雇用労働者から勤務形態に関する相談を受けた場合は、正社員化も含めて可能な限り柔軟な対応を行うようにしている。</p>	<p>・女性活躍推進会議への職員の参加</p>		
<p>① 県内中小企業、小規模事業者において、人事部等の所管部、担当人材が整備されていないこと課題となっており、取組が十分に進んでいないと考えられる。(経営者による意識改革、リーダーシップが必要) ② 現在、特になし。</p>	<p>① 1と同じ。 ② 〃</p>	<p>① 女性起業家による創業融資の相談も一定程度あっている。 ② 女性起業家による創業融資の相談があれば、適宜、当行融資のみならず、日本政策金融公庫の創業融資(女性優遇金利)の案内を行っているほか、よろず支援拠点による女性起業塾の案内などを行っている。</p>	<p>② 取引先への経営課題解決支援メニューの一環として、各種補助金、助成金の情報提供等を行っている。 労働関連の助成金一覧を営業店現場に展開するなど支援の手段に活用している。 取引先から詳細の問い合わせがあれば、ハローワーク、よろず支援拠点、地域の社労士事務所を紹介するなどの対応を行っている。</p>		

佐賀県魅力ある職場づくり推進会議（働き方改革の取組状況表）

各機関で、令和4年度以降に、①把握されている県内企業の取組状況や抱えている課題等、②実施されている周知等取組内容をお教えください。

テーマ	1 長時間労働対策・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し	2 若者をはじめとする非正規雇用労働者の正社員化の促進	3 女性の職業生活における活躍促進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくりの促進のために必要な事項
関係機関			<p>当財団で起業支援を行う「スタートアップ・コンシェルジュ」に女性を配置し、女性起業家の育成・支援に向けた各種相談に対応している。</p>	<p>(1)佐賀県よろず支援拠点事業 中小企業・小規模事業者が抱える売上拡大や経営改善等の経営課題に対して、ワンストップで相談対応を行っている。 (2)さが「きらめく」ものづくり産業創生応援事業【生産性改善・高度化補助事業】 ものづくり中小企業者において、DXやGXの実現に貢献する取組かつ経営資源や生産工程の管理を強化するための「生産設備の更新や新規設備の導入」等、生産性の向上につながる取組に対し補助を行っている。 (3)現場力向上支援事業 ものづくり中小企業者の現場力改善を支援することにより、利益向上を図り、働きやすい環境づくりによる人材確保、他社との競争力確保を目指す。 (4)ものづくり産業AI・IoT導入支援事業 AI・IoT等の技術を導入するにあたっての「現状分析」や「導入計画策定」、導入後の社内人材育成といった一連の過程を、専門人材が伴走型で支援している。</p>	
	<p>施設内の掲示板に、年次有給休暇取得促進等のポスター掲示、助成金・支援策セミナーに係るチラシをカタログラックに並べて対応した。</p>	<p>就職氷河期で就職できなかった若年者を対象とする離職者訓練で日本版デュアル訓練(企業実習付き訓練)の制度があり、当センターにおいても、電気保全サービス科で年2回実施している。現在では、若年者より40、50代、中には60代の方も受講される方がおり、本来は希望する企業で実習し、企業と受講者がマッチすれば就職につながる場所であるが、企業から年齢の面、受講生からは給与等の条件面でなかなか就職につながらない。</p>	<p>なかなかものづくり分野への女性の方の就職が少ないことから、離職者訓練募集時に、機械分野、溶接分野、電気分野等、なかなか興味を示さないところに対して、丁寧に訓練を説明、実習を見学してもらうことで、受講してもものづくり業界への就職をすすめていくように努めているところである。</p>	<p>中小企業等の従業員を主な対象として、ものづくり分野である機械分野、溶接分野、電気分野等のセミナーを年間80コース以上(企業からのオーダーメイドも含む)計画しており、現時点において500名程度の受講者数を予定している。 また、ものづくり分野だけでなくあらゆる分野の中小企業等を対象とした、企業等の生産性向上に効果的な訓練のカリキュラムモデルを開発し、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して生産性支援向上訓練(生産管理、品質管理、IoT、マーケティング、データ活用など、あらゆる産業分野の生産性向上に資する訓練)をオーダーコース、オープンコースと多数実施している。</p>	
	<p>① 年次有給休暇は法定どおり最低年5日取らせるようになった。時間単位年休制度導入事業場が増えた。 運送業からは、給与額が低下し、人材不足を引き起こしているとの声も聞かれる。 ② 長時間労働に係る医師面接指導制度を、地域窓口にて行っている。 具体的には労働者50人未満の事業場からの申出があれば、地域窓口の登録産業医が面接指導を行っている。</p>			<p>① 当センターで把握できる中小企業の情報は、相談など個別の事案に限定されることが多く、施策に生かせるだけの絶対量が不足している。 ② 50人未満事業場には地域窓口によるサービスを行っている。</p>	<p>② 少子高齢化社会における労働力の維持の観点からも老年労働者等が持病を抱えながらもその意欲に応じて働き続けられるよう支援することが重要である。</p>
	<p>・年次有給休暇の取得については、大多数の事業者が充分理解され制度導入が進展している。 ・長時間労働対策としては、時間外労働管理の徹底、36協定の現状確認・見直し等についての助言を行っている</p>	<p>・センターにおける活動として非正規労働者の有無・処遇の現状について架電による聞き取り、電話相談・来所相談・コンサルティング訪問を実施。実施時、従業員構成状況の聞き取り時、非正規雇用労働者がいる場合は同一労働同一賃金自主点検表を配付し、コンサルティングを実施する。 また、取組支援希望事業者2社を選定し職務分析・職務評価手法によるコンサルティングを実施予定である。</p>	<p>・えるほし認定に興味のある事業所に対する情報提供・認定取得支援が数例あった。 その他、法律の概要についての周知程度にとどまっている。</p>	<p>・佐賀働き方改革推進支援センターにおいて電話・来所・訪問コンサルティング、中小事業者向けセミナーの開催を行い、働き方改革に関する周知・支援を実施している。</p>	<p>・法令遵守の他、就労環境の改善(有給休暇取得のし易さ、長時間労働の削減、公平な勤務評価(男女間の差別がない)、清潔・安全な職場環境)による安心して働ける環境整備、事業所風土改善が重要な要素であるとする。</p>
	<p>配送業務などでは長時間労働は見受けられる。原因は人手不足。長時間の多かった建設業はかなり見直された。但し、民間発注は工期の短縮を優先させるため今年度中は流動的。他の産業では目立った長時間労働は見られない。 年次有給休暇の付与については、ここ数年で大幅に理解が進んだと実感する。 年5日の年次有給休暇の確実な取得についても幅広く周知されていると感じる。 その一方で労働者10人未満の事業所、特に建設業の職別工事業などでは理解の進んでいない印象。業種に関わらず労働者1.2名という事業所も進んでない様子。</p>	<p>中小企業においては人手不足の状態から非正規雇用労働者あまり見受けられない。若年労働者の雇用も中小企業においては念願。しかし、雇用できない事情がある。中小企業以外の事業所が雇用調整目的で非正規化。積極的雇用を必要とする中小企業とそれ以外では雇用の実態が違ふ。社労士は中小企業の取扱いが主であるため非正規雇用労働者の正社員化の取組実態はあまり把握できてない。</p>	<p>建設業を始めとする公契約で加算項目となったことから問い合わせは少なくない。くろみんと比べてもえるほしの認定を受けたいとする事業所が増えていると実感する。建設業以外でも人手不足からスキルのある女性労働者は重要とされている。</p>	<p>会員社労士は日常業務を通して積極的横断的に行っている。社労士会としては佐賀働き方改革推進支援センターに集約しているため、会としての取組は行ってない。</p>	<p>若年層は土日祝日など休日の充実を一番に考える。子育て期は遅刻、早退など柔軟な対応を求める。賃金の多寡より休日の確保であると思う。加えて育児休業復帰後は何かと欠勤せざるを得ないことが多い、欠勤控除による賃金の低下に不満を持つ者は少なくない。ノーワークノーペイの原則で仕方がないことではあるが、子は社会で育てる理念を考えると何かしらの経済的援助は必要だと思える。</p>