

厚生労働省
東京労働局発表
令和元年11月1日(金)

担 当	職業安定部職業安定課 課長 山口 智也
	課長代理 磯 浩之 地方労働市場情報官 西 村 裕 電話(直通) 03-3512-1654 F A X 03-3512-1565

「関東甲信ブロック労働局内雇用情勢報告」を公表します。 (平成31年1月～3月四半期分及び平成31年4月～令和元年6月四半期分)

関東甲信ブロックの雇用情勢報告(平成31年1月～3月四半期分及び平成31年4月～令和元年6月四半期分)を別添のとおりとりまとめ、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^{※1}にて報告いたしました。

全国各ブロックの雇用情勢報告については、

[厚生労働省ホームページ](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-chihou_398752.html) (https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-chihou_398752.html) にて公表しております。

※労働行政へのニーズの高まりに対応し、関東甲信ブロック労働局内の雇用情勢についての情報提供をより一層促進するため、概ね四半期毎に厚生労働省にて開催予定の主要労働局長会議終了後に、毎回、本報告を公表することとしております。

- ※1 主要労働局長会議とは、おおむね四半期に一度、全国の主要な労働局(北海道、宮城、埼玉、東京、新潟、愛知、大阪、広島、香川、福岡)の局長を集めて、各ブロックの雇用情勢等について議論する会議です。
- ※2 ブロックを構成する都道府県労働局
 北海道 : 北海道
 東北 : 青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
 関東甲信 : 茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、長野
 北陸 : 新潟、富山、石川、福井
 東海 : 岐阜、静岡、愛知、三重
 近畿 : 滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山
 中国 : 鳥取、島根、岡山、広島、山口
 四国 : 徳島、香川、愛媛、高知
 九州・沖縄 : 福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

～用語の解説～

* 有効求人倍率

⇒就業地別: ブロックを就業地とする有効求人数÷ブロック内のハローワークの有効求職者数。

⇒受理地別: ブロック内のハローワークで受付けた有効求人数÷ブロック内のハローワークの有効求職者数。

* 有効求人数……………「前月から繰り越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計数。

* 有効求職者数……………「前月から繰り越された有効求職者数」と当月の「新規求職者数」の合計数。

* 季調値……………「季節調整値」の略であり、1年を周期として繰り返す季節的変動要因を一定の方法により取り除いて計算した数値をいう。(12月までの1年分のデータが集まった段階で過去の全データが修正の対象となり、毎年1月分の公表に併せて「季節調整値替え」が行われる。)

* 新規求人数……………ブロック内のハローワークにおいて当該期間中に受け付けた求人数。

* 新規求職者数……………ブロック内のハローワークにおいて当該期間中に新たに受け付けた求職申込の件数。

* 正社員有効求人倍率……………正社員の有効求人数÷パートタイムを除く常用の有効求職者数。

ただし、パートタイムを除く常用の有効求職者には派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

関東甲信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:%)
ブ ロ ッ ク	1.55 (▲0.02)	1.62 (▲0.01)	1.7	0.7	1.15 (0.05)	2.0	2.7
茨 城 県	1.81 (0.00)	1.64 (0.01)	▲0.6	▲1.1	1.18 (0.11)	1.1	2.0
栃 木 県	1.58 (0.00)	1.41 (▲0.03)	0.8	▲3.0	1.12 (0.08)	1.2	▲1.3
群 馬 県	1.83 (0.01)	1.75 (0.02)	4.7	0.2	1.29 (0.10)	1.9	▲0.9
埼 玉 県	1.48 (▲0.02)	1.32 (0.00)	0.2	2.6	0.98 (0.04)	2.0	3.4
千 葉 県	1.52 (▲0.02)	1.29 (▲0.05)	2.5	1.0	0.91 (0.02)	2.0	1.5
東 京 都	1.54 (▲0.01)	2.13 (0.00)	2.2	1.2	1.44 (0.05)	2.3	4.4
神 奈 川 県	1.42 (0.00)	1.20 (▲0.01)	3.0	0.5	0.90 (0.02)	1.1	1.9
山 梨 県	1.64 (▲0.03)	1.44 (▲0.03)	▲1.1	▲0.3	0.89 (0.04)	1.7	▲0.2
長 野 県	1.73 (▲0.03)	1.65 (▲0.04)	▲0.5	1.3	1.13 (0.04)	1.2	4.5

※ 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。

関東甲信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:%)
ブ ロ ッ ク	1.56 (0.01)	1.63 (0.01)	1.8	1.5	1.05 (0.03)	1.8	3.6
茨 城 県	1.81 (0.00)	1.60 (▲0.04)	3.4	1.5	1.09 (0.08)	1.5	3.1
栃 木 県	1.60 (0.02)	1.45 (0.04)	1.0	1.8	1.04 (0.04)	1.2	6.5
群 馬 県	1.83 (0.00)	1.75 (0.00)	▲2.0	3.1	1.18 (0.01)	1.5	1.9
埼 玉 県	1.50 (0.02)	1.35 (0.03)	4.9	▲0.8	0.87 (0.04)	1.8	4.1
千 葉 県	1.56 (0.04)	1.36 (0.07)	1.6	1.6	0.86 (0.03)	2.1	▲0.5
東 京 都	1.53 (▲0.01)	2.12 (▲0.01)	1.9	1.0	1.32 (0.03)	2.1	4.2
神 奈 川 県	1.40 (▲0.02)	1.19 (▲0.01)	0.6	4.0	0.78 (0.00)	1.0	5.7
山 梨 県	1.60 (▲0.04)	1.43 (▲0.01)	▲1.9	1.4	0.86 (0.05)	1.4	0.1
長 野 県	1.76 (0.03)	1.67 (0.02)	0.7	▲0.2	1.09 (0.03)	1.1	2.1

※ 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ス

【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、一部に注意を要する事象がみられるものの、改善している」(判断維持)

○平成31年4月から6月平均の受理地別有効求人倍率(季節調整値)は、1.63倍と前期比で0.01ポイント上昇した。

○平成31年4月から6月平均の受理地別新規求人数(原数値)は、291,678人と、前年同期比で2.6%減少した。(4期連続で前年同期を下回った。)

また、受理地別有効求人数(原数値)も850,685人と、前年同期比で2.2%減少した。(3期連続で前年同期を下回った。)

○平成31年4月から6月平均の新規求職者数(原数値)は131,409人と、前年同期比で4.3%減少した。(32期連続で前年同期を下回った。)

○平成31年4月から6月平均の受理地別新規求人数の前年同期比を主要9産業で見ると、医療・福祉は3.5%増となったものの、その他すべての産業で減少した。(建設業で0.9%減、製造業で7.1%減、情報通信業で2.4%減、運輸業、郵便業で4.3%減、卸売業、小売業で5.2%減、宿泊業、飲食サービス業で0.6%減、生活関連サービス、娯楽業で6.4%減、サービス業(他に分類されないもの)で8.9%減)

○新規求人数が1,000人をを超える増加となった産業は医療、福祉で栃木局を除く全局で増加し、一方、1,000人を超えて減少となった産業のうちサービス業(他に分類されないもの)で山梨局を除く全局で減少した。

○電気機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、自動車・同附属品製造業、各種商品小売業などの一部企業から雇用調整事案が報告されている。

企業の生の声 — 基準関係 働き方改革への取組等 —

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)

【意見】

○年5日の取得義務が、必ずしも従業員側に歓迎されていない。

○一律に時季指定義務を課せられるのは不合理。

○規模に応じた猶予措置が必要ではないか。

○いざという時のためにできるだけ有給休暇を残しておきたいと主張する社員は多い。また人手不足の中小企業には実質的に大変厳しい(製造業)、工期があり厳しい。(建設業)

○歩合制も導入しているため、有給休暇取得で売上高が下がれば賃金が下がることを恐れる者がおり指導に苦慮。(ハイヤー・タクシー業)

○今年7月11日から有給休暇が付与される者が7月5日から産休に入り、仮に来年7月4日に職場復帰した場合、7月10日までに5日間の年次有給休暇を取らせなければならないとすると、理不尽。

【好事例】

○意識付けのため毎月の会議で各人の取得計画及び取得状況一覧を配付している。(運送業など)

○人事として改正を機に奨励し易くなった。(全般)

○所定休日と合わせ上・下半期ごとに3日の取得・連続休暇を促進している。(流通業)

○運送業では、定期の車検・車両点検日に時季指定している。

○年に数日の休館日を設け、有給休暇を一斉に取得させる取組を行っている。(宿泊業)

○長期休暇取得、アニバーサリー休暇や1日単位の年次休暇を半日単位で取得できる制度を導入した。

○休暇取得に難色(罪悪感)を示していた社員も半ば強制的に取得させた結果、休暇取得のメリット(身体的・精神的・家族的(プライベートの充実)等々)を実感し、それまでの難色が和らいできた。

○社内システムを改修し、休暇取得予定・実績を勤怠システムに統合一元化を行った。(不動産業)

○計画的な有給休暇付与制度の導入により社員の長期休暇の取得が容易になった。(製造業、建設業、飲食業)

- 多能工化、有給休暇取得者の代替要員確保で取得率を向上させた。
- 有給休暇の取得、時間外労働縮減の積極的な推進が新入社員の定着率向上に繋がったが、その影響で一部の業務をこなせなくなり、下請に出す仕事量が増えた。

②時間外労働の上限規制の適用に向けた対応状況(意見・好事例)

【意見】

- 中小企業の上限規制の適用は来年度からであるが、人手不足、オリンピック対応、業界団体から協力要請が来る中、長時間労働をせざるを得ない。時間外労働の上限を一方的に定められても困る。(警備業)
- 厳しい納期や迅速な対応を求められる。取引先や発注者との関係もあり自社だけの取組では実現が困難、取引先や発注者に対する法規制も必要である。(製造業)(建設業)
- 人手不足でシフトを組みたくても組めず、長時間労働を解消できない。(飲食業)
- 残業が少なくなり「もっと稼ぎたい」という理由で退職(転職)した者もいる。

【好事例】

- 罰則規定が設けられたため、残業が多い社員に残業を減らすための社内研修を実施した。(派遣業)
- 業務全体の見直しや社員意識改善の研修と併せて外部コンサルタントの活用、働き方改革推進チームの立ち上げによる法令順守の徹底を図っている。(情報通信業、印刷業等)
- 毎月、労使で時間外協議会を開催し、労働時間を分析・検討している。
- パソコンのログや、事務所の入退室記録で労働時間の管理をしている。(金融業)
- 上限規制に対応した時間管理を行うソフトウェアの更新により対応した。(電気機械器具製造業)
- 本社で店舗毎の時間外労働の状況を分析し、人員補充・適正配置を進めている。(飲食業)
- クラウド式デジタルタコグラフを導入、リアルタイムに運行状況を把握し効率的な指示出しが可能になった。一定期間の集計分析により、荷主へ業務改善の要望も可能になった。デメリットは通信費が絶えずかかり固定費が高い。(運送業)
- 多品種生産対応のフレキシブル組立ラインを創設、多能工の育成、生産計画に基づく進捗管理の見える化、身近な業務から無駄を省く改善提案制度の実施で時間外労働を削減した。
- 上限規制等を踏まえ、製造ラインを売れ筋の主力商品に絞るなど、人員に応じた業務量としたが取引先に仕事を断ると二度と仕事の依頼がこないと予想され苦慮している。

③その他働き方改革への取組にあたっての意見・要望

- オリンピック期間中都内で大渋滞が予想されることから、期間中の上限規制の適用除外を検討してもらいたい。(運送業)
- 同一労働同一賃金の考え方でガイドラインに載っていない多くのグレー的な考え方を現実に合わせより分かりやすく解説して、継続的に事例を提供して欲しい。(サービス業)
- 中小企業でも実行可能な内容の好事例等、積極的な情報発信を望む。
- 企業トップ・事業主側の意識改革も必要だが、政府には働く側の意識改革にも力を入れて欲しい。(運送業)
- 副業をしている者の労働時間管理について心配だ。
- 役所がお盆時期などに開庁していると関係企業は休みを躊躇する。

④学生アルバイトを雇い入れる際に注意していること。

- 労働条件通知書の確実な交付、給与明細書に時間単価、割増賃金単価、労働時間数を記載したものを交付し、未払い等がないよう労使双方で認識している。(サービス業)
- 労働条件通知書の内容を納得できるよう説明(警備業)、福利厚生等に関心のある学生が多く、しっかり説明している(印刷業)。
- 時間外、深夜労働等年少者に対する規制に抵触しないよう、シフト作成など留意している。
- 学業(試験日程、就活、部活)などに配慮し、事前にヒアリングして確認している。

○試験期間等で同時期に休まれないようまた、一気に辞められないよう同じ学校の学生が重複しないよう配慮している。

⑤学生アルバイトをめぐるトラブル事例

- 退職の連絡なしに出勤しなくなる。突発休、急な退職に、他のアルバイト学生の急なシフト変更、社員の残業や休日出勤で対応している事例が多い。
- (学生から寄せられた事例)22時を過ぎる残業が多々ある。最低賃金より時給が低いと指摘したら千葉県の店に配転されそうになった。テスト等、学校行事日にシフトを入れられる。辞めたいが代わりを見つけないと辞めさせてもらえない。店が忙しくて休憩をもらえない。

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。

- 入社時に就業規則を配付し、有給や割増賃金の単価計算など労基法に則っていることを説明している。(電気通信工事業)
- 入職時や管理者研修等、それぞれの段階に合った内容で研修している。
- 働き方改革や両立支援に関連して、社内で活用できる諸制度をハンドブックにまとめ、イントラ上で周知している。(情報通信業)会社方針や安全管理と合わせて、労働関係法令の改正内容のパワーポイント資料を社長自ら作成し、社員研修を実施している。(建設業)

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はあるか。

- 移動用リフト・ボード・装着型介護ロボット(HAL)・利用者見守り(睡眠見守り)システムを導入した介護事業者、ロボットハンドを導入した製造業者、施設内セキュリティ・駐車場管理にAI・IoT技術を導入した警備業者、3Dスキャナー・ドローン(AV)を導入した土木建築業者で業務効率化や身体的・業務負担の軽減(夜勤軽減や特に高齢化している介護職員の負担軽減)を図る動きがある一方で、助成金等もあるが資金面(導入・維持費など)に不安、活用方法が分からないという企業の声も多くある。
- 溶接ロボット導入でマンパワーの補充になっている。
- 単純作業工程・惣菜加工の一部工程を自動化し高齢者対策・暑い・熱い・重いなどの労働環境改善・負担軽減。
- 工場内製造・物流ではロボット化をすすめ無人化した。
- 会話型ロボットを導入したが、飽きられている。メンテナンス等の職員育成や手数が増えた。
- 介護ロボットを体験したが実用的でないと導入を見送っている企業もある。
- 高齢者の雇用・障害者の雇用を確保するため、ロボット等の導入を見送った。(ゴミ焼却場の保守管理等業者)
- 導入例は業界問わず、大手企業が多いとの声もある。
- 導入の動きも企業規模で格差が広がっていると感じるという声もある。

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。

- 介護施設で見守りカメラ、装着型介護ロボットの導入により夜勤人員削減、業務面・体力面負担減、迅速な対応が可能になった。介護リフト導入で体調を崩す社員が減り離職率が低下した。
- 訪問介護の事業所では、訪問先で要介護者の管理情報が入力できるタブレットを導入した。日報等の作成に業所へ戻ることが不要となり、次の現場へ移動が円滑になった。職員の勤怠管理は、アプリソフトの内容確認で可能となり業務軽減・改善された。

- 警備業で画像管理システム(不審者の動きに合わせてカメラを動かし、声掛けが出来る。)導入により業務や人員が軽減された。
- 溶接ロボットを導入したことで、品質の安定化・中量産化の構築に効果があり、信頼性の向上となっている。(金属製品製造)
- ロボット導入により社員がより付加価値の高い作業に集中できるようになった。(電線ケーブル製造)
- 「ロボットができる作業はロボットで行う!」の考え方で作業員の精神的負担が軽減できた。(梱包業)
- 生産工程の一部が自動化され、少ない人員で生産が可能となった。(自動車エンジン製造)
- パート社員の削減や工程により作業員が不要となったが、メンテナンスする正社員が必要になった。(惣菜・弁当・デザートなどの食品製造)
- 画像RPA、労務管理システムの導入で管理部門の人員を削減し、業務部門を増員できた一方、保守・プログラミングなどメンテナンスができる人材が必要になったという声もある。
- 機械・機器の修理にコンピューターに関する知識が必要になっている。

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。

- OJTの対応力が低下している。また、人手不足で業務効率化が求められる中で業務量増加により社員、特に新人の教育をする時間・費用に余裕がない。
- 社員のキャリアアップに必要なため実施しているが、負担感が増している。(障害者福祉事業)
- 外国人技能実習生に対する教育訓練は外部機関を利用しているという企業が多いという商工会議所からの声もある。
- 商工会議所によると自社で教育訓練を出来る人材・人手、費用が不足のため、安価で訓練を実施するポリテク、高等産業技術専門学院等を案内しているとのこと。

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。

- 高い専門性をもつ技術者の高齢化等で指導者の人材不足、社内にノウハウを持つ者がいない・育てない、人員不足だが業務は増加し多忙で時間も無いため期待する訓練を自社で行えない。また、自社の独自技術に関して外部委託が難しい。
- 職務の専門性、特異性への対応その他世の中の変化のスピードが速く、社内でのみの教育では至らない面がある。(金型製造業)
- 教育内容が広範囲かつ複雑になり、自社のみでは教育訓練等を行うことが困難。(ホテル、銀行)
- 中途採用者が多く経験も違うため、集団での教育が難しい。(老人福祉)

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。

- 費用負担・時間の余裕がないため助成金の活用や外部の教育訓練に期待する企業からの声は多い。外国人のスキルアップに利用できる助成金や教育訓練の需要が高まっているという声や新卒を教育する余裕がなく雇入れも考えられない。新卒向けの業界ごとの教育訓練を希望する企業の声もある。
- 期待は非常に高まっている。国の補助で教育訓練を安価で受講できると好評価を得ているという職業能力開発促進センターからの声もある。
- 教育訓練を実施することへのニーズや期待感が高いが、国・自治体・経済団体でもどこかでやってくれば良いという商工会議所からの声もある。

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。(該当項目に○をつけてください。)

- 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

- 若年者向けにビジネスマナー以前の社会人としての倫理教育・コミュニケーション力
- 社員の仕事に対する意識改革(働き方改革含め)、モチベーションアップ等、人材育成研修。
- 外国籍労働者向けに文化・言葉・生活面(公共交通機関の使い方など)の訓練。
- 運輸業で必須の運行管理者／土木・建築関係の資格取得に向けた研修

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。

○人事考課の「能力考課」、ISOの力量表(スキルマップ)、ジョブ・カード評価シートを利用し技術、知識資格、経験等の能力評価を実施する一方、会社独自の社内検定、業務能力評価制度・業務習熟度などや目標設定と達成状況、資格取得により一定期間の評価を管理者(上司等)が実施している。その評価は昇格、昇給で給与・賞与に反映させまた、役職者としての見極めに活用されている。

○製造業等の中小企業では管理者と一緒に仕事をしながら直に見た感覚で行うという声もある。

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

○本人の成長や職務能力・就業意欲の向上、また給与反映等で仕事に対するモチベーションアップ。キャリアアップ、能力・就労意欲を高め、ひいては職場定着に繋がる。またキャリアパスを円滑に進めることが可能となる。

○技術・サービスの質の向上により取引先の評価、自社の発展と競争力に繋がる。

○早期戦力化を図る役割・評価できる制度・検定(介護・医療業)。

○サービス関連の技術検定、より実践的な評価制度の創設。

○技術革新の評価制度。

○人間力、企業人に求められる能力を評価するツールを期待。

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。

○非正規社員に対して、企業内職業訓練またはOJTなどを実施し、非正規から正社員への転換を行う動きはある。業種を問わず幅広く、非正規社員に対して一定期間(6か月～1年)後、資格取得や企業が求める基準に達した場合、本人の意向を前提として就労意欲、適性など総合的に評価の上、キャリアアップ助成金等も活用し正社員転換を行っている企業は多い一方で、中小企業においては実施していないという声も少なからずあった。

○非正規のままを希望する者も少なくない。

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。

○商工団体への訪問や、働き方改革推進支援センターによるプッシュ型開拓への同行が指示されたが、訪問先が多く日程調整も含め負担が大きい。また、センターの進捗管理・相談手法など支援、訪問準備、報告書等実際の支援事業以外の事務処理負担が大きい。

○働き方改革の本来の目的が周知されていないため、特に中小事業主の理解を得るのが難しい。

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。

- 各社員に年次有給休暇の付与日に付与日数分の年次有給休暇カードを配付し、休暇取得時に休暇カードを提出させるなど、休暇の残日数を把握させ、指導しやすくしている。
- 長時間労働を避けるため、受注量を減らしたり、受注先に時間削減の提案交渉をしている。
- 残業代が生活賃金に組み込まれている等の課題があり、労働時間制度や賃金制度等を一体として見直すことで対応している。
- 年次有給休暇取得のため年間カレンダーの見直しを行い、休日＋年次有給休暇の連続取得など計画的に取得できる体制や、誕生日休暇(誕生日には必ず、有給休暇を取得する)の制度化に取り組む一方で、年間計画表で達成困難者全員の取得時季指定をしたが自由に使用できる年休が減ると不評の声もある。
- 人材不足を多能工の育成により対応したいが、社内教育に協力的でない社員もおり現実にはうまくいかない。
- 人員増で解決するが給与面等で応募がなく、また単発の仕事が多く増員にも葛藤がある。
- 運輸業などは取引先との関係性もあり自社だけで解決できない。また罰則規定により管理者の負担が増した。
- 管理者が休むことに消極的で、部下が取得しにくく苦慮。

③中小企業等に対する各種支援について、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

- 働き方改革推進支援センター事業において、本年度からプッシュ型開拓と専門家派遣を分離・別委託としたことから、日程調整等で円滑な専門家派遣が出来ていないため、昨年度同様同一事業者に委託し一体的に行うことが望ましい。
- 「業務改善助成金」について、最賃との差額や事業場規模要件を緩和することで活用拡大できる(最賃引上げに追いつかない事業場は規模に関わらず多く存在している)。
- 「時間外労働等改善助成金・職場意識改革コース」の成果目標が法定有給休暇とは別の特別休暇の導入となっているが、これを法定有給休暇の消化率に変更すれば、年5日取得義務化を支援するものとして活用(拡大)できる。
- 働き方改革推進支援センターで、各種助成金の相談から受付まで可能になれば利便性が大幅に向上するのではないかと。
- 法定要件を満たした年次有給休暇管理簿の作成例やその加工可能なファイルを本省HPに掲載してはどうか。
- 時間外労働の上限規制が守られているのか可視化できるものが必要である。中小企業が利用できるような勤怠システムを作ればよいが、それができないなら勤怠システム導入に特化した相談窓口があれば、支援につながる。
- 各種支援(助成)制度の利用を検討するものの、手続きが煩雑で活用が難しいとの声が聞かれる。各種支援制度の手続きの簡素化が進めば、より多くの制度利用が期待できる。