

大阪働き方改革推進会議・基本方針（案）

はじめに

大阪働き方改革推進会議は、平成 27 年度から、大阪府域の政労使や金融機関が集い「働き方改革」に関する事業を連携しながら行ってきた。

特に、平成 28 年度からの 3 か年は、「ロードマップ」の下で、分野別の課題を掲げ、フォローアップを行うことで会議構成団体のそれぞれの役割や補完関係が可視化され、相互連携や認識の共有が進んできたといえる。また、大阪では全国に先駆けて金融機関の参画を得るなど、中小企業への働き方改革の浸透にも取り組んできた。

その間、政府においては平成 29 年に「働き方改革実行計画」を策定し、平成 30 年には長時間労働の是正など労働時間法制の見直しや、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図る「働き方改革関連法」が成立するなど、働く方々の個々の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現に向けた枠組みが整ったところである。あわせて、同法を踏まえ、働き方改革の意義や国の施策の基本事項等について定める「労働施策基本方針」が策定されるとともに、国は中小企業の取組を支援するため協議会を設置することとされた。

大阪は「中小企業の町」として知られ、中小企業の存在が大きい地域（※おって注を加筆）であると同時に、企業の人手不足感が強まる中、特に中小企業では人材確保が大きな問題となる（※注で、大商の H30. 3. 28 人手不足アンケートで、7 割強が人手不足、うち 9 割で正社員が不足）。その意味で、大阪は全国の中でも、働き方改革による人材確保の好循環、成長と分配の好循環の恩恵を強く受ける地域ともいえ、中小企業の働き方改革支援を一層進めていく必要がある。さらに、全国と比較して低い女性の就業率、若年者の大阪離れなど大阪府域に特有の課題も依然存在しており、これらに留意した取組が求められる。

大阪から「働き方改革」を発信し、大阪経済の再生と雇用失業情勢の改善を確実なものとするために、以下により取組を進めることとする。

第 1 章 大阪働き方改革推進会議の目的と役割

（1）基本的考え方

大阪働き方改革推進会議は、働き方改革の実行にあたり、大阪府域における課題を分野別に特定し、必要となる取組を連携して行うため、情報共有や意見交換を行うことを目的とする。働き方改革を中小企業・小規模事業者等に対し、円滑に浸透させるためには、各機関が連携することが非常に効果的であると考えられるため、各機関の部局が横断的に情報を共有し、事業連携を進める。

（2）連携の進め方

毎年度、本基本方針に基づく「大阪働き方改革推進会議実行計画」を作成し、毎年度第 1 回目開催される大阪働き方改革推進会議において確定する。

大阪働き方改革推進会議の構成団体は、基本方針に規定される各事項について、可能な限り連携（広報含む）した事業を構築し、毎年度作成する実行計画に反映するものとする。

その際、国の機関は法令所管の立場や業種団体との連携、地方公共団体は商工施策等と一体となった地域密着の視点、労働団体及び経済団体はそれぞれ労働者及び事業主とのつながりなど、各構成団体の持つチャンネルや強みを生かしつつ連携を行う。

働き方改革関連法は2019年度から段階的に施行されるため、中小企業における「パートタイム・有期雇用労働法」が適用される2021年度までの3か年は、法の内容及び改正対応への支援策について集中的に周知、浸透を図るなど、同法の施行スケジュールを念頭に置いて取り組むこととする。

(3) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

働き方改革に係る第2章から第5章の分野における企業への支援等の実施にあたっては、労働施策総合推進法に基づく協議会として、中小企業・小規模事業者への浸透に留意しつつ連携を図ることとする。

(4) 業種等の特性に応じた対策等

今後の大阪府域の特性（少子高齢化、インバウンド、万博開催、等）を踏まえ、業種等を特化した対策を検討する。

第2章 働き方改革関連法等の内容及び支援策の周知、浸透

(1) 長時間労働の是正、過労死等の予防に向けた取組

- ・全国と共通して大阪でも正社員の長時間労働の現状（〇年のデータは〇〇）
- ・時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定、産業医・産業保健機能の強化等に関する周知徹底・履行確保
- ・年次有給休暇の円滑な取得に向けた環境整備
- ・事業主に対してはセミナー、監督指導、〇〇などを行う。特に中小企業に対しては、セミナーのほか相談窓口や個別支援、好事例提供、助成金による支援、〇〇などを行うとともに、各構成団体が連携し、オブザーバーの協力も得て、これらの施策の周知やセミナーの開催を行う。労働者に対しては、年休の広報、〇〇などを行う。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ・どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得が得られる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにする
- ・雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善
- ・正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する正社員転換等の支援
- ・事業主に対してはセミナー、〇〇など、特に中小企業に対しては（１）と同様の取組を行う。向け相談窓口や個別支援、助成金による支援、〇〇など、労働者に対しては、能力開発支援や転職支援、〇〇、などを行う。

(3) 最低賃金・賃金引上げに向けた取組

- ・成長と分配の好循環の拡大に向け、継続的な賃金上昇及び所得の拡大を目指す。
- ・最低賃金の周知、最低賃金未満率の縮小
- ・中小企業等の生産性向上等の支援
- ・事業主に対しては、ポスター等による周知、〇〇、など、特に中小企業に対しては（１）と同様の取組を行う。労働者に対しては、ポスター等による周知、〇〇などを行う。

（４）生産性の向上と下請取引対策の強化

- ・長時間労働の是正や賃金引上げと併せ、成長と分配の好循環につなげる。
- ・生産性向上に向けた中小企業等に対する支援
- ・人材育成（リカレント教育、企業内人材育成、ハロトレの的確な実施）の推進
- ・商慣行の見直しや取引慣行の改善
- ・事業主に対しては、助成金による支援、〇〇、労働者に対しては、能力開発支援、〇〇、などを行う。

第３章 多様な人材の活躍促進

（１）女性の活躍促進

- ・大阪の女性の就業率は〇〇、全国の中で〇〇、
- ・子育て中の女性等への就職支援
- ・男女雇用機会均等法の履行確保や実効性確保
- ・女性活躍促進法に基づく行動計画策定等の企業の取組み促進
- ・女性活躍情報の見える化促進
- ・事業主に対しては、セミナー、認定等の制度の周知、好事例提供、助言指導、〇〇、など、労働者に対しては、企業情報サイトの周知、就職支援、〇〇、などを行う。

（２）若者の活躍促進

- ・若者の東京圏への流出傾向をみると、〇〇となっている
- ・大阪の働く魅力発信
- ・労働法教育（大学、短大、高等学校）の周知
- ・正社員就職を希望するフリーター等の支援
- ・若年無業者等の職業的自立の支援
- ・事業主に対しては、認定制度の周知、〇〇、労働者等に対しては、教育機関への講師派遣による労働法 教育、就職支援、〇〇、などを行う。

（３）高齢者の活躍促進

- ・大阪の高齢者の就業意欲は高い（就調 H29 で出す）
- ・地域機関（シルバー人材センター）との連携による多様な就労機会の提供
- ・高齢者の技能伝承を進める取り組み
- ・事業主に対しては、〇〇、労働者に対しては、〇〇

(4) 障がい者の活躍促進

- ・大阪府内の雇用率達成企業割合は、○
- ・障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供を含めた、一人ひとりの状況に応じた就労環境の整備
- ・障害者雇用達成企業割合を増加する取り組み
- ・事業主に対しては、○○、労働者に対しては、○○

(5) 外国人留学生の就職促進等

- ・外国人留学生で日本国内の就職を希望する者のうち実際に就職するのは○% (H28 基本方針の推計を更新できればする)
- ・外国人留学生の就職支援
- ・高度外国人材の積極的な活用
- ・外国人労働者の雇用管理改善
- ・事業主に対しては、○○、留学生等に対しては、○○

第4章 誰もが活躍しやすい職場環境の整備

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として、いわゆる雇用型テレワークの普及を図る。
- ・柔軟な働きやすい環境の整備
- ・事業主に対し、セミナー、好事例提供、○○、

(2) 育児や介護と仕事の両立支援

- ・将来のキャリアの見通しを持ちつつ、育児や介護をしながら働き続けられるようにする。
- ・男性による育児休業等の取得や中小企業における取組の促進
- ・事業主に対しては、○○、労働者に対しては、福祉施策と連携した介護休業制度の周知、○○、

(3) 治療と仕事の両立支援

- ・疾病・負傷等の治療により、就業の継続等に支障がある労働者をサポートする。
- ・企業における雇用環境改善の促進等に加え、保健医療施策や福祉施策等との連携を含めた総合的かつ横断的な対策の実施
- ・事業主に対しては、○○、労働者に対しては、○○

(4) ハラスメント対策

- ・労働局への「いじめ・嫌がらせ」「セクハラ」「マタハラ」の相談件数は、○○
- ・ハラスメント撲滅キャラバン?
- ・事業主に対しては、セミナー、○○、労働者に対しては、相談窓口、○○

第5章 業種等の特性に応じた対策等

- (1) 人手不足等により特に労働環境の改善が求められる業種（製造、運輸、建設、介護、医療、サービス業（卸・小売、飲食））

【・・・業種の課題を協議する協議会との連携等について加筆を想定】

- ・大阪府人材確保対策会議との連携
- ・事業主に対し、業界団体等と連携して「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」（2018.11）、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」（2017.8）、の周知、〇〇、などを行う。

- (2) その他

