

## ちばの魅力ある職場づくり公労使会議・取組基本方針

令和元年10月8日

### 1 はじめに

ちばの魅力ある職場づくり公労使会議は、平成28年9月7日に、千葉県内の政労使や金融機関等9団体が集って設置された。同年同月26日には「ちば『働き方改革』共同宣言」を行い、働きやすさと働きがいのある雇用環境の実現に向けてオール千葉で取り組んでいくことを明確に示すとともに、平成29年11月には、この共同宣言に基づく具体的な行動案を採択し、企業において取り組むことが期待される事項を示すなど、千葉県内の働き方改革の推進を牽引してきた。

その間、政府においては、平成29年3月に「働き方改革実行計画」を策定し、平成30年6月には「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が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。また、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。

ちばの魅力ある職場づくり公労使会議は、平成30年10月9日に構成員数を18団体として連携体制を強化するとともに、労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会を兼ねることとなった。

千葉県は中小企業の割合が高く（注1）、昨今の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課題となっている（注2）。一方で、働き方改革を推進することにより人材確保の好循環、成長と分配の好循環による恩恵が期待できるともいえ、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。

働き方改革の推進に当たっては、千葉県の実情、特に全国と比較して女性の有業率<sup>1</sup>や管理的職業従事者<sup>2</sup>に占める割合が低く、非正規雇用割合が高い（注3）実態にあることなどに留意した取組が求められる。

ちばの魅力ある職場づくり公労使会議は、県内津々浦々に「働き方改革」を発信し、多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現を通じて、企業の人材確保と生産性向上を推進するため、以下により取組を進めることとする。

注1）千葉県には中小企業が120,789社あり、全国で9番目に数が多い（県内企業に占める割合は99.8%（全国では99.7%）<sup>3</sup>。

注2）平成31年4月と令和元年5月の完全失業率はともに2.4%、約26年ぶりの低い水準で推

<sup>1</sup> 平成29年就業構造基本調査 61.1%（全国64.4%）

<sup>2</sup> 平成29年就業構造基本調査 13.3%（全国14.8%）

<sup>3</sup> 中小企業白書2019年版 第6表

移し、千葉局管内の5月の有効求人倍率は1.38倍と、約28年ぶり、バブル崩壊以前の高い水準となるなど県内の雇用情勢は引き続き改善している。一方で、企業の人手不足感は深刻な状況となっている。例えば、千葉商工会議所が会員の中小企業に対し実施した直近の景気動向調査では、従業員の過不足状況について、3割超(28.8%)が「不足」と回答し、「人材確保が一番の課題」、「新規雇用が厳しい」、「人手不足が常態化している」等人手不足の状況が続いている<sup>4</sup>。

注3) 非正規雇用労働者(派遣労働者、パート・アルバイト等)の割合は39.7%(全国38.2%)となっている<sup>5</sup>。

## 2 ちばの魅力ある職場づくり公労使会議の目的と役割

### (1) 基本的考え方

ちばの魅力ある職場づくり公労使会議は、千葉県における雇用の質の向上を図るとともに、これを地方創生や県内経済の好循環にもつなげるため、働き方改革による仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)、非正規雇用労働者の処遇改善及び職場における女性の活躍等の推進に向けて、国、県、労使団体及び金融機関の関係者が情報共有や意見交換を行うことにより、必要な取組を連携して実施することを目的とする。

また、特に平成31年4月以降、働き方改革関連法による改正が順次適用されているが、働き方改革が大企業に比べ取組が浸透していない中小企業・小規模事業者等に円滑に浸透させるためには、構成団体が連携して周知啓発、支援していくことが非常に効果的であると考えられることから、横断的に情報を共有し、事業連携を進めるものである。

### (2) 連携の進め方

毎年度、本方針に基づく「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議実行計画」を作成し、毎年度第1回目に開催されるちばの魅力ある職場づくり公労使会議において確定する。

ちばの魅力ある職場づくり公労使会議の構成団体は、各構成団体の持つチャンネルや強みを生かしつつ、本方針の「3 取組事項」で示す各事項について可能な限り連携(広報含む)し、実行計画に反映した上で実施するものとする。

また、働き方改革関連法は令和元年度から段階的に施行されることとされ、中小企業における「時間外労働の上限規制」が適用される令和2年度、「パートタイム・有期雇用労働法」が適用される令和3年度までの3か年においては、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

働き方改革に取り組む企業への支援等の実施にあたっては、特に中小企業・

<sup>4</sup> 千葉商工会議所「千葉商工会議所景気動向調査」(2019年5月調査)

<sup>5</sup> 平成29年就業構造基本調査 第8-1表

小規模事業者等への浸透に留意しつつ、労働施策総合推進法第10条の3に定める協議会として連携を図ることとする。

(4) 業種等の特性に応じた対策等

千葉県内の特性（少子高齢化、東京隣接県、インバウンド等）を踏まえ、業種等に特化した対策についても検討する。

3 取組事項

構成団体は、以下の事項から取り組む事項を選択し、構成団体間で連携を図りつつ、主体的に実施する。

(1) 働き方改革関連法等の内容及び支援策の周知、浸透

- ア 長時間労働の是正、過労死等の防止に向けた取組
- イ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
- ウ 最低賃金のための環境整備に関する取組
- エ 生産性の向上と下請取引対策の強化
- オ 働き方改革の実施における労使関係の安定

(2) 多様な人材の活躍促進

- ア 人材育成の推進
- イ 女性の活躍促進
- ウ 若者や就職氷河期世代に対する就労支援若
- エ 高齢者の活躍促進
- オ 障害者の活躍促進
- カ 外国人材受入れの環境整備

(3) 誰もが活躍しやすい職場環境の整備

- ア ワーク・ライフ・バランスの実現
- イ 育児や介護と仕事の両立支援
- ウ 治療と仕事の両立支援
- エ ハラスメント対策

(4) 業種等の特性に応じた対策等

(5) 情報の効果的な発信に向けた連携等

4 実施事項

上記3の取組事項を実施するに当たっては、別添「取組実施要領」に基づくこととする。

ちばの魅力ある職場づくり公労使会議 取組実施要領

令和元年10月8日

「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議・取組基本方針」に定める取組事項については、下記により実施する。

各構成団体は、下記の取組事項から選択的かつ主体的に実施することとする。

記

1 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、過労死等の防止に向けた取組

全国と共通して千葉県においても長時間労働の実態が依然としてみられることから、長時間労働を是正し、労働者が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、能力を向上・発揮できるようにすることが必要である。

このため、働き方改革関連法により規定された時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定及び産業医・産業保健機能の強化等に関する周知徹底を図るとともに、勤務間インターバル制度の普及を進める。また、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けて、引き続き「過労死等防止啓発月間」

(11月)における「過重労働解消キャンペーン」の周知・浸透、上限規制の内容に則した時間外労働・休日労働に関する労使協定(いわゆるサブロク協定)の締結について周知啓発を行う。

具体的な取組として、事業主には、セミナー等を行う。さらに、中小企業・小規模事業者等には、法令の内容に加え好事例や支援策を広く浸透させるため、セミナーのほか相談窓口の設置や個別訪問支援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・広報を行う。労働者等(求職者、学生等を含む。)にも、セミナー等の開催、労働関係法規の啓発冊子の配布などを行うとともに、特に若者に、ワークルールの啓発などを行う。

(2) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

千葉県は非正規雇用率が男女ともに全国平均を上回っていることから<sup>1</sup>、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とともに、正規雇用を希望しな

<sup>1</sup> 男性 23.8%、女性 59.7% (全国は男性 22.3%、女性 56.6%) (総務省「就業構造基本調査」平成 29 年(2017 年)の抜粋)

がらそれがかなわない非正規雇用労働者には正社員への転換等を支援することが必要である。

このため、働き方改革関連法により規定された雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善に加え、無期転換ルール周知、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等の周知・徹底を行っていく必要がある。

具体的な取組として、事業主に対してはセミナー等の開催、パートタイム・有期雇用労働法や労働者派遣法に対応するための点検マニュアルや取組手順書の普及等を図る。さらに、中小企業・小規模事業者等に対しては、(1)と同様の取組を行うほか、好事例を収集する。労働者等に対しては、法令の周知とともに相談や紛争解決援助を行う。

### (3) 最低賃金のための環境整備に関する取組

経済の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ため、環境整備を進めることが必要である。

このため、最低賃金を周知・徹底するとともに、特に中小企業・小規模事業者等の生産性向上等の支援を行っていく。

事業主には、各種広報資料やセミナー等での周知、履行確保などを行うとともに、特に中小企業・小規模事業者等には(1)と同様の取組を行う。労働者等には、各構成団体はじめ関係機関の協力を幅広く得て周知を行う。

### (4) 生産性の向上と下請取引対策の強化

成長と分配の好循環の拡大を図るためには、長時間労働の是正や賃金引上げに向けた環境整備と併せ、生産性の向上に取り組む必要がある。あわせて、中小企業等の長時間労働の是正については、生産性の向上に取り組むとともに、発注者からの著しく短い期限の設定や発注内容の頻繁な変更が背景となる場合があるため、商慣行の見直しや取引条件の適正化を進めることが重要である。

このため、生産性向上に向けた中小企業等への支援の周知を図るとともに、働き方改革関連法により規定された努力義務や、これまでも運用している通報制度の周知を含め、商慣行の見直しや取引慣行の改善を促していく。また、「過重労働解消キャンペーン」及び「下請取引適正化推進月間」の各種取組と連携を図りながら、「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」(11月)の周知・浸透を行う。

事業主に、運輸・建設など業界事情に応じた周知等を行うとともに、特に中小企業・小規模事業者等には、(1)と同様の取組のほか、好事例集の作成等を進める。

### (5) 働き方改革の実施における労使関係の安定

働き方改革の実施においては、事業主と労働者との十分な話し合いや協議をその基盤とすることが重要となる。

そのためには、労使間で日頃から十分な話し合いが行われ、相互の信頼が確立されるように努めるとともに、労使当事者間だけでは解決しない問題が発生した場合に、労使紛争の解決等を通じた安定した労使関係が促進されるよう、ADR（裁判外紛争解決手段）などについて積極的に周知を行う。

## 2 多様な人材の活躍促進

### (1) 人材育成の推進

千葉県の総人口は増減を繰り返しながらも増加傾向にあるが、今後減少に転じると見込まれる<sup>2</sup>。また、生産年齢人口（15歳から64歳）についても、平成21年（2009年）から令和元年（2019年）の10年間に30万人以上が減少し、今後も減少が続くと見込まれる<sup>3</sup>。また、千葉は全国平均に比べて女性の就業率が低く（後出）、非正規雇用率も全国平均を上回る（前出）。千葉県において人材育成を進めていくことにより、労働者の処遇の改善や企業の生産性向上につなげていく必要がある。

そのため、企業内人材育成の促進、ハロートレーニング（公共職業訓練、求職者支援訓練）の的確な実施などにより、労働者が生涯を通じて職業能力を開発・向上することのできる環境整備や、多元的で効果的な職業能力開発を進める。

具体的な取組として、事業主に対しては、職業能力開発に取り組むための支援等、労働者等に対する情報提供、職業能力開発支援等を行う。

### (2) 女性の活躍促進

平成27年「国勢調査」によると千葉県の女性の雇用者数は約107万人となり、前回調査（平成22年）よりも約4.5万人増加し、雇用者全体数に占める女性の割合は43.1%（前回41.3%）と増加傾向にある。

また、労働力率（15～64歳）は65.7%で全都道府県中42位であり（全国平均は67.3%）<sup>4</sup>、就業パターンをみると子育て期の女性の労働力率の低下が大きい（いわゆるM字カーブの窪みが深い）（千葉は12.0ポイント、全国は8.7ポイント）<sup>5</sup>。女性の活躍促進は依然として千葉における大きな課題の一つといえる。

このため、女性活躍促進法に基づく行動計画策定や女性活躍情報の見える化など企業の取組を促進すること等により、女性が自らの希望に応じて能力

---

<sup>2</sup> 出典：千葉県「年齢別・町丁字別人口」

<sup>3</sup> 同上

<sup>4</sup> 厚生労働省「働く女性の実情」平成28年（2016年）版・図表2-1-1（平成27年国勢調査より算出）

<sup>5</sup> 厚生労働省「働く女性の実情」平成28年（2016年）版・図表2-1-3（平成27年国勢調査より算出）

を最大限に発揮できる社会への変革を進めていく。

具体的には、法令や企業情報サイトの企業や労働者等への周知、企業と女性求職者等とのマッチング支援を進めるほか、事業主に対しては、「くるみん」、「えるぼし」等女性活躍推進のための企業認定・表彰等の実施やその周知、労働者等に対しては、無業状態の若年女性を含め、就業・就職に向けた支援、相談や紛争解決援助を行う。

### (3) 若者や就職氷河期世代に対する就労支援

若者等が意欲や能力に応じて適切に仕事や企業を選択し能力を発揮できる環境を整えるため、国が進める「正社員転換・待遇改善実現プラン（平成 28 年度から平成 32 年度）」等に基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に努める（第 2（2）再掲）とともに、不本意非正規雇用労働者等の正社員転換・正社員就職の促進を図るとともに、若者等に対する人材育成・処遇改善、就労支援に取り組む。

具体的には、企業と若者等とのマッチングを支援するほか、事業主に対しては、「ユースエール」等の企業認定の実施やその周知、若年者の採用・定着に向けたセミナーの開催、学生や若者等へのワークルールの周知、正社員就職を希望する若者等に向けた就職支援を行う。

### (4) 高齢者の活躍促進

平成 30 年 6 月 1 日現在、千葉県において、定年延長や定年後の継続雇用などにより 65 歳まで働き続けられる措置（高齢者雇用確保措置）を講じている民間企業等<sup>6</sup>は 99.6%となった。千葉の 65 歳以上の者の有業率は、男女ともに近年上昇しているものの、女性については全国平均を下回っている<sup>7</sup>。

そのため、働く意欲ある高齢者が能力を十分に発揮できるよう、多様な雇用・就業機会の確保を図っていく。

具体的には、企業と高齢者とのマッチングを支援するほか、事業主に対しては継続雇用延長等の働きかけ、労働者等に対しては専門窓口などによる就業・就職支援等を行う。

### (5) 障害者の活躍促進

平成 30 年 6 月 1 日現在、千葉県内の民間企業<sup>8</sup>の雇用障害者数は 10,988.5 人であり、障害者雇用率は 2.02%で過去最高となっているものの、全国の平均値（2.05%）を下回る状況になっている。

また、平成 30 年 4 月 1 日から障害者の雇用義務の対象に精神障害のある人

<sup>6</sup> 常時使用する労働者が 31 人以上の事業主

<sup>7</sup> 総務省「統計トピックス No. 113 統計からみた我が国の高齢者」図 15（就業構造基本調査平成 24 年（2012 年）、平成 29 年（2017 年））

<sup>8</sup> 常時使用する労働者が 50 人以上の事業主

が追加されるとともに、法定雇用率が2.2%に引き上げられたことから、障害者雇用への一層の理解促進及び就労促進を図るとともに、障害がある人の特性を踏まえた労働環境の整備及び職場定着の支援を図っていく。

具体的には、企業向けの雇用促進セミナーや社内勉強会、障害者就職面接会を行うほか、障害者に対する就労相談や就労準備訓練及び企業支援員の派遣等による障害者雇用に関する助言等の支援を行う。

#### (6) 外国人材受入れの環境整備

平成30年10月末現在、千葉県内の外国人労働者数は54,492人であり、前年に比べ5千人以上増加している。

また、平成31年4月1日から、新たな在留資格「特定技能」が開始されており、今後、外国人労働者はますます増加するものと考えられる。

外国人労働者が安心して就労・生活できるよう、適正な労働条件の確保や雇用管理の改善、安定した就労の確保、留学生に対する就職支援など、受入れ環境の整備に取り組む。

具体的には、企業向けセミナーの開催、企業や外国人求職者の相談支援等を行う。

### 3 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

働き方・休み方の見直し、柔軟な働き方の普及など、様々な側面からワーク・ライフ・バランスを実現していくことが、誰もが活躍しやすい職場環境を作る上で要となる。

そのため、企業における両立支援のための各種制度の充実、時間や場所を有効に活用できるいわゆる雇用型テレワークの推進をはじめ、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に資する、柔軟で働きやすい職場環境の整備に取り組む。

具体的な取組として、事業主に対し、テレワークの普及に向けたセミナーや、ワーク・ライフ・バランスに関するワークショップの開催、労働者等に対し、各種広報資料を通じた周知を行う。

#### (2) 育児や介護と仕事の両立支援

労働者が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とともに、仮に離職した場合であっても、希望に応じて再就職できることが望まれる。

そのため、育児・介護休業法等の周知、男性による育児休業等の取得を含め企業における両立支援の取組を促進する。

事業主に対しては、「くるみん」等企業認定等の実施やその周知、労働者等に対しては、男性の育児休業等に係る周知、福祉施策と連携した介護休業制度



の周知とともに、相談や紛争解決援助を行う。

### (3) 治療と仕事の両立支援

近年、治療技術の進歩により、がん・脳卒中・心疾患・糖尿病・肝炎・その他難病等、反復・継続的に治療が必要な病気になっても、労働者（患者）は仕事を辞めず働き続けることができるようになってきている。治療と仕事の両立支援の推進は、労働者（患者）の治療や生活を安定させ、生きがいを失わせないようにするためだけでなく、企業の人材確保の観点からも重要な意義を持っている。

このため、企業における雇用環境改善の促進等に加え、医療機関との連携を含めた総合的かつ横断的な対策を実施する。

具体的には、県内の主要労使団体、医療機関等がメンバーとなっている「千葉県地域両立支援推進チーム」を通じて関係機関の連携を図るほか、事業主や医療機関に、セミナーの開催、関係ガイドライン・マニュアルや相談支援窓口の周知を図るとともに、労働者等のがん診療連携拠点病院等と連携した就職や就労継続支援を行う。

### (4) ハラスメント対策

労働局や千葉県の相談窓口で受け付けた職場におけるいじめ・嫌がらせ等のハラスメントに関する相談は、全体の相談件数の約3割を占め、また、増加傾向を示している<sup>9</sup>。

職場におけるハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント）は、労働者の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させるものであり、あってはならないものであることから、「ハラスメント撲滅月間」（12月）などを通じたハラスメント対策の周知啓発、企業の取組の促進等に取り組む。

具体的な取組として、事業主に対しては、関係法令やハラスメント対策に関するセミナーの開催、労働者等に対しては、法令の周知とともに相談や紛争解決援助を行う。

## 4 業種等の特性に応じた対策等

### (1) 人材不足等により特に労働環境の改善が求められる業種

人材不足が顕著であり長時間労働など働き方の課題を解決することが求められている業種（運輸、建設、介護、医療、警備）においては、それぞれの業種の特성에応じた取組が必要である。

そのため、各業種に特化した「働き方改革」を推進するための施策に関する情報を構成団体が共有し、支援策などについての情報発信や人材確保の支援

<sup>9</sup> 千葉労働局「『平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況』等」の民事上の個別紛争に係る相談件数内訳

に取り組む。

具体的には、該当業種の企業と求職者とのマッチングを支援することに加え、事業主に対しては、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」（平成 30 年 11 月）や「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」（平成 29 年 8 月）などの周知を図るほか、医療機関向けの相談窓口である「医療勤務環境改善支援センター」の周知を行う。

## 5 構成団体の取組の効果的な発信に向けた連携

働き方改革に関連して各構成団体が実施する施策には、情報の集約や整理をした上で発信することによって効果的な周知が期待できるものがあると考えられる。

このため、働き方改革に関連する企業認定・表彰等の仕組み、企業に対する助成金等の支援策、学生等に対する労働法の周知などについて、情報の集約・整理を行った上で、広報の相互協力により効果的に発信する。