

## 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

改正：令和2年8月27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・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

<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

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 就職氷河期世代に対する就労支援
- エ 若者に対する就労支援
- オ 高齢者の活躍促進
- カ 障害者の活躍促進
- キ 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。