

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

改正：令和2年8月27日

改正：令和3年9月3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) 長時間労働の抑制、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、長時間労働を抑制し、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¹、ど

¹ 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)

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 の周知、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)及び平成元年11月1日付けの提言「千葉県における働き方改革の推進に向けた「しわ寄せ」の防止について」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

千葉県は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²。また、生産年齢人口（15歳から64歳）についても、平成22年（2010年）から令和2年（2020年）の10年間に29万人以上が減少し、今後も減少が続くと見込まれる³。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%）⁴、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）⁵。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

² 出典：千葉県「年齢別・町丁字別人口」

³ 同上

⁴ 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）

⁵ 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）

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) 就職氷河期世代に対する就労支援

いわゆる就職氷河期世代（概ね平成5年から平成16年に学校卒業期を迎えた世代を指す。以下同じ。）は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には希望する就職ができず、現在も不安定な就労状態にある者、就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある者、社会参加に向けた支援を必要とする者等、様々な課題に直面している者がいる。

「就職氷河期世代支援の推進に関する行動計画2019」（令和元年12月23日付け就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定。）を受け、千葉県において、令和2年6月1日付けで関係機関・団体等を構成員とする「千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」が設置された。

今後、本プラットフォームを中心として、各界一体となって県内の就職氷河期世代の支援に取り組む気運を醸成するとともに、各種施策の連携を図りつつ効果的に展開していく。

(4) 若者に対する就労支援

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よう雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に努めるとともに、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ことなどにより、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。

(5) 高齢者の活躍促進

令和2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⁶は99.9%となった。千葉の65歳以上の者の有業率は、男女とも

⁶ 常時使用する労働者が31人以上の事業主

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⁷。

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。

(6) 障害者の活躍促進

令和2年6月1日現在、千葉県内の民間企業⁸の雇用障害者数は11,773.0人であり、障害者雇用率は2.12%で過去最高となっているものの、全国の平均値(2.15%)を下回る状況になっている。

また、令和3年3月1日から法定雇用率が2.3%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。

(7) 外国人材受入れの環境整備

令和2年10月末現在、千葉県内の外国人労働者数は67,177人であり、前年に比べ6千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普及など、新型コロナウイルス

⁷ 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))

⁸ 常時使用する労働者が 45.5 人以上の事業主

をきっかけとした新たな働き方を含め、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の加速化に取り組む。

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⁹。

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

⁹ 千葉労働局「『令和2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

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性に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。