

大阪働き方改革推進会議・基本方針

はじめに

大阪働き方改革推進会議は、平成 27 年度（2015 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（2016 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（2017 年）に「働き方改革実行計画」を策定し、平成 30 年（2018 年）には長時間労働の抑制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、順次施行されるなど、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。

また、働き方改革の実現は、SDG s（持続可能な開発目標：2030 年までにさらに住みやすい世界を実現するための世界共通の目標として、国連に加盟するすべての国が採択）の推進に向けた、我が国の主要な取り組みのひとつとなっている。

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（注 1）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っている（注 2）。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、SDG s（Goal 5「ジェンダー平等を実現しよう」、Goal 8「働きがいも経済成長も」、Goal 12「つくる責任つかう責任」）の推進を大阪府域から発信していく必要がある。さらに、全国と比較して低い女性の就業率、高い非正規雇用割合など大阪府域の実情に留意した取組が求められる。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響により厳しい経済状況が続く中であって、必要な対策を進めるとともに、デジタル化など社会の変化に対応していくことが求められる。

そのためにも、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。

注 1) 大阪府には 27 万 874 社の中小企業（中小企業基本法の定義による）が立地しており（平成 28 年（2016 年）、東京都（41 万 3,408 社）に次いで数が多い（府内企業に占める割合は 99.6%（全国では 99.7% 東京都 98.9%）¹。また、製造業における製造品出荷額等をみると、中小規模事業所（従業者数 1～299 人）によるものが全体の 63.8%（10 兆 7,561 億円）を占め、全国（48.3%）や他の主要都県（東京都 58.9%、愛知県 28.2%）に比べて高い（平成 28 年（2016 年）、個人経営以外）²。

¹ 出典：総務省・経済産業省「平成 28 年経済センサス活動調査」のデータを中小企業庁が分析

² 出典：総務省・経済産業省「平成 28 年経済センサス活動調査産業別集計（製造業）」

注2) 例えば、大阪商工会議所が会員の中堅・中小企業に対し実施したアンケート調査では、事業継続上、不安に思う点について、35.9%の企業が「人材の確保（人手不足）・育成」と回答している。³

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、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。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、各構成団体の持つチャンネルや強みを生かしつつ、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した上で、実施するものとする。

(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・小規模事業者等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、大阪・関西万博開催等）を踏まえ、業種等に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) 長時間労働の抑制、過労死等の防止に向けた取組

全国と共通して大阪でも長時間労働の実態が依然としてみられ⁴、また、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けた状況下においても長時間労働が行われている業種等が見受けられることから（注3）、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

³ 出典：大阪商工会議所「中堅・中小企業の経営状況・課題に関するアンケート調査」結果について（令和3年（2021年）5月11日）

⁴ 出典：大阪労働局「令和3年度「過重労働解消キャンペーン（11月）」の重点監督の実施結果」

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「ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間」（11月）の周知・浸透、及び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（いわゆるサブブロック協定）の締結について周知啓発を行う。

具体的な取組として、事業主に対しては、セミナー等の開催、労働関係法規の啓発冊子の作成・配布などを行う。さらに、中小企業・小規模事業者等に対しては、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での対応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やセミナーの開催を行う。労働者等（求職者、学生等を含む。）に対しても、セミナー等の開催、労働関係法規の啓発冊子の作成・配布などを行うとともに、特に若者に対して、ワークルールの啓発などを行う。

また、時間外労働の上限規制が令和6年3月31日まで適用猶予となっている、自動車運転の業務、建設事業、医師については、関係行政機関及び業界団体等と連携して、事業主への周知を図る。

注3) 【令和3年度 大阪府労働関係調査報告書】

月30時間以上の時間外労働を行った労働者がいる事業場の割合が高い業種 ①運輸業、郵便業 (79.0%) ②情報通信業 (63.2%)

【令和3年版 過労死等防止対策白書】(全国数値)

週就業時間80時間以上の雇用者数をみると、「医療、福祉」において、令和2年3～6月、9～11月で前年同月を上回った。

(2) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

大阪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⁵、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。

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)と同様の取組のほか、好事例集の作成等を進める。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。

⁵ 出典：総務省「平成29年 就業構造基本調査」 男性24.1%、女性58.4%（全国は男性22.3%、女性56.6%）

(3) 最低賃金の履行確保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・徹底し、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い最低賃金未満率の縮小を図っていく。

事業主に対しては、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。特に中小企業・小規模事業者等に対しては、業務改善助成金等の支援の周知を図るとともに、(1)と同様の取組を行う。労働者等に対しては、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。

また、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組（令和3年12月27日閣議了解）に基づき、1月から3月までを集中取組期間として、最低賃金の順守徹底を図り賃金引上げについて検討がなされるよう賃金引上げや転嫁対策関連の施策の紹介を行う。

(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、中小企業等の長時間労働の抑制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、発注者からの適正なコスト負担を伴わない短い納期限の設定や発注内容の頻繁な変更等の「しわ寄せ」が背景となる場合があるため、商慣習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、業務改善助成金や働き方改革推進支援助成金等の生産性向上に向けた中小企業等に対する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、商慣習の見直しや取引慣行の改善を促し、特に下請代金法上の「買ったたき」が疑われる事案については、関係行政機関の情報連携を積極的に図っていく。

事業主に対し、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・小規模事業者等に対しては、(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。

第3章 多様な人材の活躍促進

(1) 人材育成の推進

大阪府の総人口は平成22年(2010年)度の887万人をピークに減少に転じており⁶、生産年齢人口(15歳から64歳)についても、平成17年(2005年)から平成27年(2015年)の10年間に1割に当たる50万人以上が減少し、今後減少が続くと見込まれる⁷。また、大阪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)。大阪府内の大学卒業者のうち、進学等を除く16.8%が安定した職に就いていない状況にあり⁸、全国的にも新規大卒就職者の3年以内の離職率は3割に上っている⁹。大阪府域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、多面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、労働者等に対しては、情報提供、職業能力開発支援等を行う。

(2) 女性の活躍推進

大阪府の女性の有業率(15~64歳)は66.0%で全都道府県中45位である(全国平均は68.5%)。子育て期に有業率が低下する傾向は、依然として認められ、直近5年で比較すると、いずれの年代でも上昇しているが、全国平均を下回っており¹⁰、女性の活躍推進は引き続き大阪における大きな課題の一つといえる。

このため、改正女性活躍推進法に基づき、令和4年4月1日より、行動計画の策定や情報公表等の義務が常時雇用する労働者が101人以上の事業主まで拡大することを契機として、幅広い企業において、女性の採用・配置・育成、長時間労働の抑制や職場風土改革などの取組を着実に進め、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、採用・定着・登用等、自社の課題に応じた行動計画策定の支援を行う。さらに、「くるみん認定(次世代育成支援対策推進法)」、「えるぼし認定(女性活躍推進法)」等各機関・団体等が実施している女性活躍推進のための企業の認定・表彰等の実施やその周知を行う。また、労働者等に対しては、無業や不安定就労状態の女性を含め、就業・就職に向けた支援、相談や紛争解決援助を行う。

⁶ 出典：大阪府「大阪府人口ビジョン策定後の人口動向等の整理 令和元年8月」

⁷ 出典：同上

⁸ 出典：文部科学省「令和3年度学校基本調査」より大阪府算出

⁹ 出典：厚生労働省公表「新規学卒就職者の離職状況(令和2年度)」

¹⁰ 出典：総務省「平成29年、平成24年就業構造基本調査」

(3) 若者の活躍促進

若者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、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保に努める（第2章（2）再掲）とともに、不本意非正規雇用労働者の正社員転換やフリーター・ニート等の労働者等（課題を持つ就労希望者含む）に対する就労支援に取り組む。

また、大阪府、兵庫県、京都府及び奈良県における人口移動の状況をみると、東京圏への転出超過が目立ち、年齢別にみると25～39歳層の転出超過は計5千人弱となり、20歳代、30歳代で東京圏へ転出する傾向が続いている¹¹。働く場として、新しいことにチャレンジできる風土や多様な産業が集積し、数多くの企業が活躍している大阪の魅力、特に令和7年（2025年）の大阪・関西万博開催に向けて、経済・産業の活性化が期待されることを積極的に発信していくことが重要である。

具体的には、企業と若者とのマッチングを支援するほか、事業主に対しては、「ユースエール認定（若者雇用促進法）」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、労働者等に対しては、特に学生や若者へのワークルールの周知、正社員就職を希望するフリーター等を含め、就業・就職に向けた支援を行う。

(4) 高齢者の活躍促進

大阪府の65歳以上の者の有業率は、男女ともに全国平均より低いが、いずれも近年上昇している¹²。

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、企業と高齢者のマッチングを支援するほか、事業主に対しては、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることを定めた改正高年齢者雇用安定法（令和3年4月1日施行：努力義務）の周知啓発、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) 障がい者の活躍促進

大阪府内の民間企業の法定雇用率達成企業割合は、令和3年（2021年）6月時点43.0%（全国47.0%）である¹³。

このため、障がい者差別の禁止及び合理的配慮の提供の適切な運用を図り、障がい者の雇用をさらに推進することにより、障がい者が希望や能力・適性を十分に活かし、障がいの特性等に応じて活躍することができる社会、障がい者と共に働くことが当たり前の社会をめざす。

具体的には、企業と障がい者とのマッチングを支援するほか、事業主に対しては、雇用率達成指導や、人事担当者が障がいに対する正しい理解と社内の職場環境を築く人材を育成する講座の実施等の職場定着支援、労働者等に対しては、関係機関の連携による就労支

¹¹ 出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告・2020結果・結果の概要」図16、図17

¹² 出典：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（平成29年、24年「就業構造基本調査」）

¹³ 出典：大阪労働局「令和3年障害者雇用状況の集計結果」

援や職場定着支援を行う。

(6) 外国人材受入れの環境整備

改正出入国管理及び難民認定法（平成30年法律第102号）が平成31年4月から施行されたことを踏まえ、現在大阪で就労している外国人に加え、特定技能の在留資格により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある（注4）。

具体的には、不法就労等の防止に留意しつつ外国人労働者の適切な雇用管理の確保、外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化、外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援等の事業を実施する。

注4) 【外国人雇用状況（大阪労働局「外国人雇用状況の届出状況（R3.10現在）」）】

- ・外国人労働者数：111,862人（前年同期比4.9%減）
（在留資格別割合）・資格外活動（24.1%）・身分に基づく在留資格（23.8%）
・専門的・技術的分野の在留資格（28.6%）・技能実習（19.2%）・特定活動（4.3%）

【特定技能在留外国人数（出入国在留管理庁：R3.12末現在、速報値）】

- ・特定技能1号在留外国人数（大阪）：2,646人
（内訳）・介護分野（569人）・ビルクリーニング分野（97人）・素形材産業分野（231人）
・産業機械製造業分野（451人）電気・電子情報関連産業分野（49人）・建設分野（401人）・造船・
舶用工業分野（9人）・自動車整備分野（36人）・航空分野（1人）・宿泊分野（4人）・農業分野（27
人）・漁業分野（1人）・飲食料品製造業分野（632人）・外食業分野（138人）

(7) 就職氷河期世代の就職促進

いわゆる就職氷河期世代（注5）は、現在、30代半ばから40代後半に至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も本意ながら不安定な仕事に就いている或いは無業状態にあるなど、様々な課題に直面している者（注6）がいる。

そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、大阪府域の対象者の現状やニーズを把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。

具体的には、相談・教育訓練から就職まで切れ目ない支援、個々人の状況に合わせたより丁寧な寄り添い支援等について官民協働スキームとして設置する大阪就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（就職氷河期作業部会）において大阪府内の就職氷河期世代の活躍支援策のとりまとめ、進捗管理等を統括する。

注5) 概ね1993（平成5）年から2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代。

注6) 就職氷河期世代支援プログラム（3年間の集中支援プログラム）は「経済財政運営と改革の基本方針2019」に掲げられ、政府挙げて本格的に取り組む事業と位置付けられている。

【大阪の状況：「平成29年就業構造基本調査」、JILPT「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の状況」より推計】

・35～44歳人口：1,220,900人

・不安定な就労状態にある者：36,600人

※現在非正規雇用で働いており、かつ、現在の雇用形態に就いている理由について、「主に正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた者

・長期にわたり無業の状態にある者：37,103人

※無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ通学しておらず、配偶者なしで家事を行っていない者。（JILPTが特別集計したデータ）

第4章 誰もが活躍しやすい職場環境の整備

(1) 多様で柔軟な働き方の実現

働き方・休み方の見直し、柔軟な働き方の普及など、様々な側面から多様な働き方やワーク・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重要となる。

そのため、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として、両立支援のための各法制度やいわゆる雇用型テレワークの普及促進、「ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間」（11月）における、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた取組など、柔軟で働きやすい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。

なお、新型コロナウイルス感染拡大を契機に、大阪においてもテレワークの実進が進んだが、中小企業では、テレワークの定着に積極的な企業の割合が低く、「通信設備・作業環境の整備」や「コミュニケーションの活性化」等ハード、ソフト両面で課題があるという企業が多いことから（注7）、「良質なテレワーク」の導入・定着促進を図るため、令和3年3月25日に改定された「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を的確に周知するとともに、令和4年度から総務省と厚生労働省が連携し、テレワークを導入しようとする企業等に対して総合的な相談支援を行う「テレワーク相談センター」を活用し、事業主が抱える複数の課題解消に向けて、関係機関が一体となった取組に留意する。

注7) 【大阪商工会議所「アフターコロナに向けた人材ニーズおよびテレワークの定着に関する調査」結果について（令和3年10月21日）】

【関西経済連合会「新型コロナウイルス感染症の影響および働き方の見直しに関するアンケート調査結果について」（令和3年9月10日）】

(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。

また、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである産後パパ育休制度の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正が、令和4年4月1日から段階的に施行されることから、改正内容の周知を行うとともに、男性の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、経営者の意識改革と仕事と育児・介護を両立しやすい職場風土改革や、社内制度の整備のため、各種広報資料やセミナー等による啓発を行うとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく企業認定等の実施やその周知、企業主導型保育施設に係るセミナーの開催等を行う。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

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仕組みを整えることが重要となっている。

このため、企業における雇用環境改善の促進等に加え、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を実施する。

具体的には、各構成団体等がメンバーとなっている「大阪府地域両立支援推進チーム」を通じて関係機関が連携を図るほか、事業主や医療機関に対して、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、労働者等に対して、がん診療連携拠点病院等と連携した就職支援を行う。

(4) ハラスメント対策

労働局や大阪府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1割から2割を占め、また、増加傾向を示している¹⁴。

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」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。

¹⁴ 出典：大阪労働局『令和2年度個別労働紛争解決制度施行状況』等、大阪府商工労働部雇用推進室 労働環境課「令和2年度労働相談統計年報」

第5章 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

大阪府域で特に人材不足が顕著であり長時間労働など働き方や人材定着の課題を解決することが求められている業種、具体的には、製造、運輸、建設、介護、医療関連業種においては、それぞれの業種の特性に応じた取組が必要である。

なお、建設及び介護関連業種においては、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、人手不足の状況が一層深刻となっている（注8）。

そのため、大阪人材確保推進会議のほか、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善大阪府地方協議会」「建設工事従事者安全健康確保推進会議」（ブロック会議）、「大阪府在籍型出向等支援協議会」等の関係会議と連携するとともに、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各構成団体が共有し、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」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」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。

また「大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター」においては、「医療勤務環境改善支援センター」、「介護労働安定センター」等と役割分担しながら、業種等の特性に応じた集中的な支援を実施する。

注8)【大阪労働局「大阪労働市場ニュース」(令和4年3月分)】

令和4年3月の職業別有効求人倍率 「建設・採掘：5.28倍」、「介護関連：3.95倍」

(2) 在籍型出向を活用した雇用維持の取組の推進に向けた連携

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされる企業が増加する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で、在籍型出向により労働者の雇用を維持するために関係機関が連携して取組を推進する目的で「大阪府在籍型出向等支援協議会」を設置した。

本取組については、企業の雇用維持の取組を支援する目的であるとともに人手不足企業における労働力確保に資するものとして、当協議会について「大阪働き方改革推進会議」の作業部会として位置付け、国が支給する産業雇用安定助成金や公益財団法人産業雇用安定センターが実施する企業間マッチングの活用等について、関係機関と連携し取組を推進する。

第6章 その他

(1) 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ことを検討する。

平成28年10月31日 策定
令和元年5月29日 一部改正
令和2年5月29日 一部改正
令和3年6月4日 一部改正
令和4年5月25日 一部改正