

第1 基本方針の考え方

1 働き方改革を取り巻く環境

平成30年（2018年）に成立した「働き方改革関連法」は、令和6年（2024年）4月1日に建設業、自動車運転者、医師に対し、時間外労働の上限規制が適用されたことをもって、すべて施行及び適用されるに至っている。

また、近畿地域の経済は、一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直しており、先行きについては、物価上昇の影響、人手不足や賃上げの動向、為替の変動、米中をはじめ海外経済の動向を注視していくことが必要な状況となっている¹。

このような中、現在は、大阪府域の課題に直結した個別の施策の充実に軸足を置き、働き方改革を確実に浸透・定着させる取組を行っているところである。

「中小企業の町」として知られ、中小企業・小規模事業主（以下「中小企業等」という。）の存在が大きい大阪府域²においては、全国の中でも、働き方改革を中小企業等に浸透させていくことで、成長と分配の好循環を構築する必要がある。特に「賃上げと投資が牽引する成長型経済」への移行を確実なものとする³ため、中小企業等において持続的・構造的な賃上げを実現していくことが重要である。

また、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いる⁴のに加え、生産年齢人口（15歳から64歳）も、平成25年（2013年）から令和5年（2023年）の10年間に約17万人減少している⁵。中小企業等における人材確保が大きな課題となる中、「ビジネスと人権」の観点を踏まえ、働き方改革を進めることにより、多様な人材が活躍できる魅力ある職場づくりを行うことが重要となる。

そのためには、全国と比較して低い女性の就業率⁶、高い非正規雇用割合⁷等の大阪府域の課題や、外国人材の大幅な増加が見込まれることに加え、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進とそれに伴う人材の育成といった観点についても留意しながら取り組んでいく必要がある。

2 大阪働き方改革推進会議の進め方について

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」を推進する取り組みを連携しながら行ってきた。

¹ 出典：近畿経済産業局「近畿経済の動向 令和7年5月22日」

² 出典：総務省・経済産業省「令和3年経済センサス活動調査」のデータを中小企業庁が分析。大阪府には26万1,653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、東京都（41万9,013社）に次いで数が多い。また、府内企業に占める割合は99.6%（全国は99.7% 東京都98.9%）

³ 令和6年11月22日閣議決定 「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策～全ての世代の現在・将来の賃金・所得を増やす～」

⁴ 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」

⁵ 出典：総務省統計局「人口推計の結果の概要 各年10月1日現在人口 都道府県：年齢（5歳階級、男女別人口）」

⁶ 出典：総務省「令和2年 国勢調査」 大阪府の女性の就業率（15～64歳）は68.1%（全国平均は70.3%）で全都道府県中46位であり、子育て期に就業率が低下する傾向は依然として認められる。

⁷ 出典：総務省「令和2年 国勢調査」 男性20.5%、女性54.3%（全国は男性18.4%、女性52.0%）

特に、平成 28 年度（2016 年度）からの 3 か年は、「ロードマップ」により、分野別の課題を掲げて取り組む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。

「ロードマップ」終了後、令和元年（2019 年）からは、「大阪働き方改革推進会議・基本方針」とそれに基づき毎年度「大阪働き方改革推進会議実行計画」を作成して取組を進め、新型コロナウイルス感染症が感染拡大する状況となってもテレワークや在籍型出向等、コロナ禍で求められる課題について対応してきた。

この間、平成 27 年の本会議設置時と比較すると、大阪府の年間総実労働時間⁸は、平成 27 年の 1759 時間（全国 1784 時間）から令和 6 年は 1690 時間（全国 1714 時間）と 69 時間短縮し、年次有給休暇の取得状況⁹は、平成 27 年の 48.2%（全国 48.7%）から令和 5 年は 64.9%（全国 65.3%）と 16.7 ポイント上昇している。

引き続き、個別の施策の充実を図るため、各年度の主要な取組を明確にして連携と情報共有を図る必要がある。

3 令和 7 年度取組の考え方について

1 に記載した働き方改革を取り巻く環境を踏まえ、成長と分配の好循環を作り出すためには、賃金引上げのための環境整備と生産性の向上、人材確保対策等及び長時間労働の抑制といった相互に密接に関連する取組を、一体的に実施することが重要である。

特に、在阪の政労使のトップによる「大阪政労使の意見交換会」（本年 2 月開催）において、持続的・構造的な賃金引上げに向けた認識を共有したところである。賃上げを実現するための機運が高まっている中、中小企業等の賃上げができる環境整備を進めることを最重要課題として、取り組むこととする。

あわせて、現状を踏まえた多様な人材の活躍促進と魅力ある職場づくり、多様で柔軟な働き方の実現について取り組むこととする。

第 2 一体的な取組事項

1 賃金の引上げのための環境整備と生産性の向上

引き続き、政労使が連携して機運醸成を図るとともに、中小企業等の生産性向上や取引適正化等への支援・取組を行うことで、持続的な賃上げを実現するための環境整備を進める。

- （1）中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、業務改善助成金をはじめとした「賃上げ」支援助成金パッケージや、省力化等の大規模成長投資補助金といった生産性向上に向けた支援策の活用を図る。併せて賃上げ促進税制の活用も促進する。
- （2）「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、賃金引上げや転嫁対策関連の施策の紹介を行うとともに、「労務費の適切な転嫁のため

⁸ 出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査（令和 6 年分結果確報）」及び大阪府「毎月勤労統計調査地方調査（令和 6 年平均結果速報）」 いずれも事業所規模 30 人以上

⁹ 出典：厚生労働省「就労条件総合調査」 大阪府の数値は、就労条件総合調査の特別集計を基に厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成

の価格交渉に関する指針」(令和5年11月29日策定)の周知を行い、労務費等の上昇分を適切に転嫁させる。さらに、パートナーシップ構築宣言の実効性向上や、下請法上の「買ったたき」が疑われる事案に対する関係行政機関の情報連携を積極的に図っていく。

- (3) リ・スキリングや職務給の導入、成長分野への労働移動円滑化を内容とする「三位一体の労働市場改革」を推進することで、構造的に賃金が上昇していく仕組みの構築を目指す。
- (4) 短時間労働者にも賃上げの流れを波及させていくため、「年収の壁・支援強化パッケージ」¹⁰に基づき、短時間労働者が年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する。
- (5) 非正規雇用労働者の処遇改善を進めるため、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇(同一労働同一賃金)を確保することに加え、無期転換ルール¹¹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・徹底を行う。

2 人材不足が顕著な分野における人材確保対策等

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運輸、建設、製造、介護、医療関連などの業種において、それぞれの業種の特性に応じた人材確保の取組や雇用管理改善を促していくなどの取組が必要である。また、令和6年(2024年)の訪日外国人客が3600万人を超え過去最高を記録¹¹しており、今後の令和12年(2030)年に6000万人という政府目標も見据え、ますますインバウンド関連分野における人材確保に係る取組も重要となっている。

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)等の関係会議の開催や、「医療勤務環境改善支援センター」、「介護労働安定センター」等の関係機関との連携により、支援策の周知や人材確保等の支援に取り組む。

3 長時間労働の抑制

大阪府の年間総実労働時間は短縮しているものの、長時間労働の実態が依然としてみられることから、「ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間」(11月)の時期を中心として、改正労働基準法等による時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定及びメンタルヘルス対策等、労働者の健康確保を適切に講じるための産業医・産業保健機能の独立性・中立性・権限の充実・強化等に関し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、引き続き、法令の趣旨、内容の理解が進み、長時間労働の抑制に向けた自主的な取組が促進されるよう、関係行政機関及び業界団体等と連携して関連する制度や支援策の周知を図る。

また、親事業者や大企業等による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小企業に対す

¹⁰ 令和5年9月27日、いわゆる「年収の壁」への当面の対応として、全世代型社会保障構築本部決定

¹¹ 出展：日本政府観光局(独立行政法人 国際観光振興機構) 令和7年(2025年)1月15日報道発表資料

る適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせることにより、中小企業の働き方改革の妨げにならないよう商慣習の見直しや取引慣行の改善を促すため、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係を定めた「振興基準」等について広く周知するとともに、「しわ寄せ」該当事案の情報については関係行政機関への情報提供や通報制度を的確に運用する。

第3 その他の取組事項

1 多様な人材の活躍促進と魅力ある職場づくり

若年者、女性、就職氷河期世代を含む中高年世代、高齢者、障がい者、外国人等の多様な人材の活躍支援や、治療と仕事の両立支援に取り組む。

また、男女ともに育児や介護をしながら働き続けられるように、令和7年（2025年）4月1日より順次施行する改正育児・介護休業法を踏まえ、男性の育児休業等の取得を含め企業における仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する。併せて、女性活躍推進法に基づく、行動計画の策定・情報公表等の取組や、男女の賃金の差異に係る情報公表¹²を進め、女性はもとより、男性や高齢者など、すべての人が自らの希望に応じて能力を最大限に発揮できる魅力ある職場づくりの整備に努める。

その他、職場における各種ハラスメントの防止対策についても適切に講じられるよう周知を図る。

2 多様で柔軟な働き方の実現

子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の推進等に資するため、「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」や総務省と厚生労働省が連携して設置したテレワーク相談センターを周知する等、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

また、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）の施行に伴い改定された「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知を行う。

令和7年5月28日 策定

¹² 出展：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」全労働者における男性の賃金に対する女性の賃金の割合の平均値は、大阪が70.3%、全国が70.6%（令和7年1月31日現在）なお、男女の賃金の差異に係る情報公表は、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられている。