

大阪働き方改革にかかる基本方針・ロードマップの進捗について（構成員からの報告）

目 次

第1章 大阪労働局の取組

- 1 非正規雇用労働者の待遇改善
- 2 労働生産性向上等を通じた、超過勤務の削減等職場環境の整備
- 3 高齢者及び障がい者の雇用の促進
- 4 女性の活躍促進
- 5 若者の活躍促進
- 6 最低賃金引上げのための環境整備
- 7 ワーク・ライフ・バランスの実現
- 8 外国人留学生の就職促進と成長戦略
- 9 人材の育成支援
- 10 金融機関との連携
- 11 「働き方改革推進企業」の顕彰・動機づけ制度創設に向けた検討
- 12 運輸事業における取組
- 13 介護事業における取組
- 14 広報・啓発活動

第2章 大阪府の取組

- 1 非正規雇用労働者の待遇改善
- 2 労働生産性向上等を通じた、超過勤務の削減等職場環境の整備
- 3 高齢者及び障がい者の雇用の促進
- 4 女性の活躍促進
- 5 若者の活躍促進
- 7 ワーク・ライフ・バランスの実現
- 8 外国人留学生の就職促進と成長戦略
- 9 人材の育成支援
- 11 「働き方改革推進企業」の顕彰・動機づけ制度創設に向けた検討
- 12 運輸事業における取組
- 13 介護事業における取組

第3章 大阪市の取組

- 3 高齢者及び障がい者の雇用の促進
- 4 女性の活躍促進
- 5 若者の活躍促進
- 7 ワーク・ライフ・バランスの実現
- 11 「働き方改革推進企業」の顕彰・動機づけ制度創設に向けた検討

- 13 介護事業における取組
- 第4章 堺市の取組
 - 1 非正規雇用労働者の待遇改善
 - 3 高齢者及び障がい者の雇用の促進
 - 4 女性の活躍促進
 - 5 若者の活躍促進
 - 7 ワーク・ライフ・バランスの実現
 - 8 外国人留学生の就職促進と成長戦略
 - 13 介護事業における取組
 - 14 広報・啓発活動
- 第5章 日本労働組合総連合会 大阪府連合会の取組
 - 1 非正規雇用労働者の待遇改善
 - 2 労働生産性向上等を通じた、超過勤務の削減等職場環境の整備
 - 3 高齢者及び障がい者の雇用の促進
 - 4 女性の活躍促進
 - 5 若者の活躍促進
 - 6 最低賃金の引上げのための環境整備
 - 7 ワーク・ライフ・バランスの実現
 - 12 運輸事業における取組
 - 14 広報・啓発活動・その他
- 第6章 公益社団法人 関西経済連合会の取組
 - 1 関経連の雇用労働政策関連事業の基本方針
 - 2 目標・主な取組内容
 - 3 具体的取り組み例
- 第7章 大阪商工会議所の取組
 - 4 女性の活躍促進
 - 5 若者の活躍促進
 - 8 外国人留学生の就職促進と成長戦略
- 第8章 堺商工会議所の取組
 - 4 女性の活躍促進
 - 7 ワーク・ライフ・バランスの実現
 - 8 外国人留学生の就職促進と成長戦略
 - 14 広報・啓発活動
- 第9章 近畿経済産業局の取組
 - 4 女性の活躍促進
 - 5 若者の活躍促進

- 8 外国人留学生の就職促進と成長戦略
- 第10章 近畿運輸局の取組
 - 12 運輸事業における取組
- 第11章 大阪信用金庫の取組
 - 10 金融機関との連携
- 第12章 株式会社池田泉州銀行の取組
 - 1 非正規雇用労働者の待遇改善
 - 2 労働生産性向上等を通じた、超過勤務の削減等職場環境の整備
 - 3 高齢者及び障がい者の雇用の促進
 - 4 女性の活躍促進
 - 5 若者の活躍促進
 - 7 ワーク・ライフ・バランスの実現
 - 8 外国人留学生の就職促進と成長戦略
 - 9 人材の育成支援
 - 10 金融機関との連携
 - 11 「働き方改革推進企業」の顕彰・動機づけ制度創設に向けた検討
- 第13章 株式会社りそな銀行・株式会社近畿大阪銀行の取組
 - 1 非正規雇用労働者の待遇改善
 - 3 高齢者及び障がい者の雇用の促進
 - 8 外国人留学生の就職促進と成長戦略
 - 10 金融機関との連携

第1章 大阪労働局の取組

1 非正規雇用労働者の待遇改善

基本方針及びロードマップでは、「金融機関を通じたキャリアアップ助成金の浸透」、「介護労働に関する作業部会で非正規雇用労働者の処遇の在り方について勉強会・意見交換」、「高校生・大学生等に対する職業教育・労働教育」、「無期転換ルールの周知徹底」を行うこととなっている。

また、基本方針では「働き方改革推進企業」制度創設の検討を行うこととなっている。

(1) 金融機関を通じたキャリアアップ助成金の浸透

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度としてキャリアアップ助成金を設けている。

大阪労働局においては、平成28年8月2日に大阪信用金庫と、同年10月21日に池田泉州銀行と、同年10月25日にりそな銀行、近畿大阪銀行と、平成29年5月16日に北おおさか信用金庫と働き方改革にかかる包括連携協定を締結し、協定締結後、助成金制度その他の国の施策・方針を理解した金融機関の職員がその見識を活用して適時適切なアドバイスを中小企業事業主に行えるようにするため、「働き方改革・助成金等勉強会」を開催している。これまでに、大阪信用金庫に対し4回、りそな銀行、近畿大阪銀行に対し1回、池田泉州銀行に対し7回、北おおさか信用金庫に対し2回開催し、助成金等の制度や事業主に必要な労働関係法令について説明を行った。今後も継続して実施していく。

(2) 介護労働に関する作業部会

平成28年12月9日からスタートした「介護労働に関する作業部会」の第2回において、事前提出を求めた「賃金制度改善のための目標シート」（現状と改善目標、その実現のための取組等を記載）には、正規労働者と同様に非正規労働者の賃金・処遇改善も目標に取り入れ、今後の取組を促すとともに、同一労働同一賃金に近づけていくことについても提言している。

第3回においては、非正規労働者の昇給の仕組みが、正社員とかなり相違しており、その違いが合理的に説明できるかどうか具体的に整理・検討することとする事例が出るなど、具体的検討が進んでいる。第4回では、引き続き非正規労働者の賃金等の処遇改善、「限定正社員」の導入による人材の確保、同一労働同一賃金について意見交換を行い、介護ロボット等の開発促進について具体的な私試案が大阪労働局長から提出され、

活発な議論が行われた。

(3) 派遣労働に関する作業部会

平成 29 年 6 月 20 日、派遣労働者に関する均等・均衡待遇の確保等について、事務系派遣業の有志企業と派遣労働者を組織する労働組合が参集し、地域の実情を踏まえた自由な議論により問題点や方向性を共有するため、第 1 回作業部会を開催した。

事務局から派遣労働者に関する均等・均衡待遇に係る法整備や賃金、キャリアアップ等の現状について説明の後、派遣労働者に係る派遣先事業場の同種の労働者、派遣元企業内での他の労働者、及び地域の同種の労働者との均等・均衡待遇等について、活発な意見交換が行われた。また、派遣労働者の実態や意識等についてさらに理解を深めながら協議を進めるために、派遣労働者へのアンケート調査を実施することを決定した。

その後、参集者を通じて派遣労働者へアンケート用紙を配付し実施した調査の集約結果について情報共有を図るため、「報告会」を平成 30 年 3 月 15 日に実施した。

(4) 労働法制セミナー

これから社会に出て働く若者やアルバイトを行っている学生に対し、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、関係法令の不知による問題の発生を防止するとともに、若者が将来、管理職や人事担当者となった際、労働条件の改善等について考える上で重要である。

このため、大阪労働局では、幹部職員が、高校生、専修学校生、短大生、大学生を対象に、労働者の権利及び働くルールなどの労働教育を積極的に実施している。

(ア) 取組の成果

平成 28 年度における大阪労働局が実施した労働法制セミナーの受講者数は 3,712 人 (前年比 27.3%増)で、内訳は、大学生 1,418 人 (15 校)、短期大学生 331 人 (5 校)、専修学校生 424 人 (8 校)、高校生 1,539 人 (15 校)であった。

平成 29 年度における同セミナーの受講者数は 5,511 人 (前年比 48.5%増)で、内訳は、大学生 2,132 人 (13 校)、短期大学生 322 人 (4 校)、専修学校生 688 人 (15 校)、高校生 2,717 人 (16 校)であった。

平成 30 年度 (平成 30 年 6 月末時点)における同セミナーの受講者数は 2,786 人で、内訳は、大学生 1,606 人 (9 校)、短期大学生 0 人 (0 校)、専修学校生 62 人 (2 校)、高校生 1,118 人 (5 校)であった。

また、平成 30 年 7 月以降に実施する予定の同セミナーの申し込み者を含めると、受講 (予定) 者数は 5,231 人で、内訳は、大学生 2,132 人 (13 校)、短期大学生 0 人 (0 校)、専修学校生 301 人 (5 校)、高校生 2,789 人 (11 校)となっている。

このように年を追うごとに受講の申込みが大幅に増加している理由は、一度開催

した学校からのリピート率の高さにある。大阪労働局では、「できるだけ、わかりやすく簡単なものにして欲しい」（高校）、「アルバイトをしている学生が多いので具体的な事例を教えて欲しい」（大学）等の学校からの要望に応じたオーダーメイド型のセミナーを実施している。

セミナーの受講生からは、

- ・講義を受けて、自分がいかに無知であったかを思い知った。

また、講義に出ていた事例は、誰にでも起こり得ることだと思うので、自分の身は自分で守れるように、労働法について学ぶことが必要だと感じた。に

- ・今、アルバイトをしているし、将来、必ず就職をするので、労働法に関する話をしてもらえるのはとてもありがたいことだと思った。

働く側はいろいろな法律で守られているとはいえ、まずは、労働契約の内容をしっかりと確認することが大事であることがわかった。

- ・労働基準法について学ぶ機会は、今回の講義が初めてであった。自分が働いているアルバイトが労働基準法を守っていないことを知って驚いた。労働時間や時間外労働についてあまりよくわかっていなかったので勉強になった。

- ・講義を受けて、2年後に就職するときに注意することや確認しておかなければならないことを知ることができたので、とても勉強になった。

などの感想を頂いている。

(イ) 今後の展開

多くの学生に労働法制セミナーを受講してもらうために、引き続き、大阪労働局が同セミナーの講師派遣の用意があることについて、大阪労働局ホームページに掲載するとともに、年2回、大阪府内の全大学、専修学校、高校に対し、周知文書を送付している。

また、毎年、予定されている大学、高校等の進路指導担当者が集まる関西学生就職指導研究会や大阪府教育庁が実施する就職用統一応募書類の趣旨説明等に関する説明会、近畿・中部地区私立大学管理事務研究会機会等をとらえて、大阪労働局が実施する労働法制セミナーの必要性について説明を行うこととする。

また、労働法制セミナーの開催日に併せて、学生アルバイトに対する出張相談会を実施する等、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組も併せて実施していく。

(5) 無期転換ルールの周知徹底

平成24年の労働契約法改正により、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる、いわゆる「無期転換ルール」が平成25年4月1日から施行され、平成30年4月以降に無期労働契約への無期転換申込みが本格化することが見込まれる。

大阪労働局では、平成 25 年 4 月以降、説明会の開催や周知広報等を通じて啓発活動を進めてきたところであるが、特に平成 30 年が間近になってきた平成 28 年度は、①大阪労働局が主催した働き方改革セミナー（平成 28 年 8 月 2 日 300 名参加、同年 12 月 16 日 200 名参加）や育児・介護休業法説明会（同年 11 月 1 日・7 日・11 日各回 600 名参加）を始め、各種事業主団体等を対象とした説明会における無期転換ルールと有期契約特別措置法に基づく第二種計画認定申請の説明（計 13 回、計約 3,200 名参加）、②本省委託事業である「労働契約法等解説セミナー」の広報とセミナー終了後の個別相談会への職員の派遣（5 回）、③新聞に記事掲載（1 紙）、④府内の各商工会議所・商工会や地方公共団体が発行する広報紙誌に記事の掲載依頼（商工会議所関係ではこれまでに 9 機関が掲載及びその予定、地方公共団体関係では 7 団体が掲載予定。）、⑤均等法・育児法・パート労働法に基づく報告徴収時、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問時、有期契約特別措置法に基づく第二種計画認定申請の受付時又は認定通知書の交付時における周知広報用リーフレットやキャリアアップ助成金の案内リーフレットの配付（延べ約 450 社）等それまで以上に重点的な取組を進めた。

平成 29 年度は、無期転換への申込みが本格化する平成 30 年 4 月まで残り 1 年となることから、これまで進めてきた上記の各取組を継続することと併せ、平成 29 年 3 月末から 6 月にかけて集中的なキャンペーンを実施した。

3 月には、「無期転換ルールの本格適用に向けた周知啓発キャンペーン」の取組をプレスリリースするとともに、関係機関・団体に対し、メールマガジン等を利用した社内制度の好事例などを含む周知用資料の配信を依頼した。

4 月 19 日には、大阪労働局主催のセミナーを開催し、無期転換ルールについての説明と個別相談会を実施した。

5 月 22 日には、連携協定を締結した金融機関との共催により、無期転換ルールと社内制度の好事例についての説明とキャリアアップ助成金に関するセミナーを開催した。

6 月には、関西経済連合会、大阪商工会議所、大阪府中小企業団体中央会、一般社団法人大阪府雇用開発協会、全国労働保険事務組合連合会大阪支部を訪問し周知を依頼する他、労働基準協会、業種別使用者団体、労働組合等に対し、周知依頼を行うとともに、大阪労働局HPにバナーを作成し、特設ページを作成した。

また、8 月 3 日開催の働き方改革セミナー、9 月 5 日開催の第 2 回初歩から始める労働基準法講座においても無期転換ルールについての説明を行った他、各種機会を利用した説明会等により、その周知を行った。

全国的「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間とされた 9 月、10 月には、大阪府、大阪市、堺市に対し訪問の上、周知を要請した他、各市町村、関係機関・団体にも周知の要請を行った。また、雇用環境・均等部指導課に「特別相談窓口」を設置し、9 月 19 日には、無期転換ルールと改正育児・介護休業法説明会を開催した。

これらを含め、平成 29 年度に実施した事業主向け説明会は、合計 36 回、約 3,250

名参加に上った。

さらに、労働者への周知も重要であることから、生活情報誌や求人情報誌に対して記事掲載を依頼し、リビング新聞（9月9日号）に掲載された。また、労働者向けのリーフレットを作成し、府内主要図書館及び女性関連38施設に配架を依頼した。

労働局幹部によるリーディングカンパニー訪問時に無期転換ルールへの対応状況を確認したところでは、平成30年3月末時点において、訪問164社中24社が訪問時にすでに無期転換制度を導入しており、契約社員が勤続3～5年の契約満了時に無期転換できるという制度を平成29年4月に取り入れた企業もあった。また、その他の企業も無期転換ルールについての認識があり、平成30年4月から無期転換制度を導入することとしている、あるいはその準備に取りかかっているというものであった。

一方、無期転換ルールに係る特別相談窓口には、事業主からその対応についての相談が多く寄せられており、多くの企業が未だ取組み中、あるいはこれから取り組むものと思われる。このため、平成30年2月13日からは、全国統一番号の「緊急相談ダイヤル」を開設し、労使からの相談に対応している。

包括連携協定締結金融機関には、広報誌への記事の掲載、各支店での広報チラシの配架等、周知の協力を依頼した。

平成30年度は、4月に説明会を主催する使用者団体に職員を派遣するなど、無期転換ルールの重要性や経営上のメリットなどの周知・啓発に取り組んだ。

引き続き無期転換のメリットや無期転換に向けた社内制度整備の好事例を情報提供し、公正で透明性・納得性のある社内制度の整備を呼びかけるとともに、ルールの適用回避を目的とした雇止めを防止するための周知啓発にも取り組む必要がある。

(6) 「働き方改革推進企業」制度創設の検討

11 「「働き方改革推進企業」の顕彰・動機づけ制度創設に向けた検討」を参照

2 労働生産性向上等を通じた、超過勤務の削減等職場環境の整備

基本方針及びロードマップにおいて、大阪府との共同宣言「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」に関する施策、「長時間労働実施事業場に対する監督指導や捜査」「トラック等自動車運転者の労働時間短縮のための施策の実施」、「下請たたきに対する通報制度の励行」、「有給休暇の取得促進」、「金融機関を通じた職場意識改善助成金（平成30年度から「時間外労働等改善助成金」に改称、以下同じ）の浸透」を行うこととしている。

(1) 「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」に基づく大阪府との連携した取組「新規」

平成30年3月27日、大阪府と大阪労働局は、極端な長時間労働やノルマを課したり、賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど、過酷な労働環境下で労働者を使い捨てにする、いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言を行った。

大阪労働局では、大阪府と連携し、以下の取組を行うこととしている。

- ① 大阪府主催の各種セミナーや研修等において、事業主や業界団体等に対し、大阪労働局から労働基準法等の周知、助成金等の各種支援制度の紹介、働き方改革関連法の解説等を実施
- ② 「過労死等防止啓発月間・過重労働解消キャンペーン」（11月）における長時間労働削減に向けた取組みに関する周知・啓発等
- ③ 新たに設ける予定の「時間外・休日労働協定（36協定）周知期間（仮称）」（1月16日～2月15日）における周知・啓発等
- ④ ワーク・ライフ・バランスの実現・休み方改善を促進する気運を醸成するため「府内一斉ノー残業デー」を創設し、時間外労働の削減や休暇の取得促進等を呼びかける運動の実施

(2) 働き方改革の推進に向けた特別チームの編成「新規」

平成30年4月1日から、大阪労働局内全ての労働基準監督署において、労働時間に関する法制度の周知及び指導を集中的に行うため、中小規模の事業場に対し労働時間に関する法制度を理解した上で、長時間労働の削減のための取組を実施することを促す「労働時間相談・支援班」及び長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を行う「調査・指導班」の2班で編成された特別チーム「労働時間改善指導・援助チーム」を編成するとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、主に中小規模の事業場に対して、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援を行うほか、時間外・休日労働協定の適正化に係る窓口指導を行う。

(3) 長時間労働実施事業場及び企業に対する監督指導や捜査など

平成 28 年度より、月 80 時間を超える時間外・休日労働を行う事業場に対して監督指導を実施しているところである。平成 29 年度は、1,390 事業場の監督指導を実施し、労働基準関係法令違反が認められたものは 895 事業場 (64.3%)、うち違法な時間外労働があったものは 459 事業場 (33.0%) であった。これらの事業場に対しては、所要の指導を行っている。

平成 30 年度も平成 29 年度と同様の方針で長時間労働を行っている事業場に対する監督指導を実施する。

過重労働の見られる事案のうち、特に重大悪質なものについては司法処分により厳正に対処することとしているところである。平成 29 年度長時間労働事案 11 件を検察庁に書類送検し、このうち、1 事案については、過重労働撲滅特別対策班が捜査を行った。

さらに、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表について積極的に取り組む。

また、過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、月 100 時間超の時間外・休日労働を行う労働者の情報等を事業者が産業医へ提供することを義務化する産業医制度の充実等について、金融機関を通じた広報を行うとともに、リーディングカンパニー訪問、集団指導、監督指導、個別指導を通じて労働者 50 人以上の事業場に指導を行う。

毎年 11 月は「過労死等防止啓発月間」であり、大阪においても 11 月 30 日に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行う。他、今年度も期間中を「過重労働解消キャンペーン」として、過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた重点的な監督指導や、11 月 4 日には一般からの労働に関する相談を無料で受ける「過重労働解消相談ダイヤル」を行う。

(4) 改正労働基準法及び改正労働安全衛生法の定着に向けた取組「実施予定」

労働基準法及び労働安全衛生法の一部改正が含まれる「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成 30 年法律第 71 号)が、平成 30 年 6 月 29 日に可決成立した。この法律は原則平成 31 年 4 月 1 日から適用されるが、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用については平成 32 年 4 月 1 日から、中小企業等における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の廃止に関する規定は平成 35 年 4 月 1 日から、それぞれ適用されることとなる。

このため、これら改正法の定着に向けた取組が必要となる。

ア 労働基準法の一部改正及び労働時間の状況の把握について

以下の労働基準法及び労働安全衛生法の一部改正 (①～⑤については労働基準法の一部改正、⑥については労働安全衛生法の一部改正) の内容について、大阪府で

働く労働者や事業主が知らないということがないよう、大阪労働局及び管内労働基準監督署をあげて、働き方改革推進支援・賃金相談センター（以下「働き方改革推進センター」）も活用しつつ、経営者団体や業種別団体に対して、会員企業等への周知協力依頼を行うとともに、同団体主催の各種会議を活用し、可能な限り多く改正法に関する説明を行う。

また、労働局各部室、労働基準監督署、公共職業安定所及び働き方改革推進センターに周知用資料を設置するとともに、事業主等からの具体的な適用方法や活用可能な助成金などの相談にも対応する。

- ① フレックスタイム制（第 32 条の 3 及び第 32 条の 3 の 2 関係）
- ② 時間外労働の上限規制（第 36 条及び第 139 条から第 142 条までの関係）
- ③ 年次有給休暇（第 39 条第 7 項及び第 8 項関係）
- ④ 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）（第 41 条の 2 関係）
- ⑤ 中小事業主に対する 1 か月について 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用（第 138 条関係）
- ⑥ 労働時間の状況の把握（第 66 条の 8 の 3 関係）

イ 産業医・産業保健機能の強化

労働安全衛生法の一部改正により、産業医の活動環境の整備（第 13 条から第 13 条の 3 まで及び第 101 条関係）が盛り込まれ、事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報等を産業医に提供しなければならないことになったほか、産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告の内容等を衛生委員会に報告しなければならないこととなったこと、労働者からの健康相談に適切に対応するための体制の整備などを行うように努めなければならないことなどを、各種会議などあらゆる機会を通じ事業主等に対し広く周知する。なお、周知に当たっては、大阪産業保健総合支援センター（以下「産保支援センター」）と緊密な連携を図ることとしたほか、産業医の選任義務のない事業場に対しても、同様の措置を講じられるよう、産保支援センター及び地域産業保健センターの利用を促進するための協力体制を構築する。

(5) トラック等自動車運転者の労働時間短縮のための施策

12 「運輸事業における取組」を参照

(6) 下請たたきに対する通報制度の励行

下請企業や運送会社では、発注者や荷主によるいわゆる下請たたきが要因となり、長時間労働が発生している現状がある。これを防止するため、大阪労働局では、労働

基準法令違反が認められ、当該違反の背景にいわゆる下請たたきに当たる行為が存在している恐れのある事案を把握した場合に、トラック輸送業者を含む下請事業者等の意向をふまえつつ、公正取引委員会又は経済産業省に当該事案を通報することとしている。

現在、通報に沿った制度運用を行うこととしているものの、これまでのところ通報の実績はないが、各労働基準監督署の監督官が監督指導の実施時に通報制度の周知を行った事案は平成 29 年度、下請法が 78 件 物流特殊指定が 73 件であった。

(7) 建設業

平成 29 年の建設業における死亡災害が 20 人となり、一昨年の11 人から大幅に増加した。

死亡災害の約半数を墜落・転落災害が占めており、第 13 次労働災害防止推進計画の目標を達成するために展開している「リスク“ゼロ”大阪推進運動」において、フルハーネス型安全帯使用の徹底と、二丁掛け安全帯使用の促進等を勧める「命綱 GO 活動」（いのちつなごう活動）を展開している。

また、入職 1 年以内の未熟練者による災害には減少がみられないことや、現場従事者の高齢化等も踏まえ、危険体感教育や現場送り出し教育等、それぞれの特性に応じた安全衛生教育の徹底と、職長、安全衛生責任者の資質向上のため、能力向上教育に準じた教育受講を促進することとしている。

さらに、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休 2 日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する建設工事従事者安全健康確保連絡会議及び局署で設置している建設工事関係者連絡会議において、「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」等の周知を図るとともに、制度的な対応を含めた時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備、あわせて業界等の取組に対する支援措置の実施などを行うこととしている。

(8) 有給休暇の取得促進

新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）において、2020 年までに年次有給休暇の取得率を 70%とすることが目標とされているが、大阪の年次有給休暇の取得率はここ 10 年ほど 50%前後で推移しており、平成 29 年では 48.6%（全国 49.4%）となっている。

また、年次有給休暇は、労働者が心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を送るために必要な制度であるが、取得率の状況から十分に活用されていない。

大阪労働局では、夏季（7 月・8 月）・年末年始（12 月・1 月）や年次有給休暇取得促進期間（10 月）に加え、平成 29 年度からはゴールデンウィーク時期（4 月・5 月）

も追加して年4回、使用者団体、労働組合、近畿経済産業局や近畿運輸局などの国の機関、大阪府、大阪市、堺市その他の地方公共団体などに対し、年次有給休暇の計画的活用とプラスワン休暇について広報し、年次有給休暇の取得促進のための啓発に取り組んだ。

今後は、連携金融機関に対して、働き方・休み方改善ハンドブックを配布する、大阪信用金庫の事業主向けサイトでの情報発信及び各店舗のモニターへの表示等により、中小規模企業に対する働きかけに取り組んでいく。

また、是正指導については、労働者が年次有給休暇を請求できる環境に置かれずに実質的に請求権を侵害していると認められる事業所に対しては積極的に是正指導を実施しており、平成29年度に131件の指導を行っている。

(9) 金融機関を通じた時間外労働等改善助成金の浸透

10 「金融機関との連携」を参照

3 高齢者及び障がい者の雇用の促進

基本方針及びロードマップでは、「高齢者の雇用の推進」、「障がい者の雇用の推進」及び「OSAKAしごとフィールドにおける就業支援のハローワークとの一体的実施の強化」を行うことになっている。

(1) 高齢者の雇用の推進

高齢者の雇用推進については、「ニッポン一億総活躍プラン」の中で「生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えると共に、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある」とし、施策推進のため、平成28年10月には「65歳超雇用推進助成金」を創設したほか、平成29年1月からは65歳以上の労働者にも雇用保険の適用拡大が図られたところである。そのような中、大阪労働局では今年度より府内全ハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」において、特に65歳以上の高齢者に対する就職支援に取り組んでいる。

また、大阪府が策定した平成28年度大阪府高年齢者就業機会確保計画に基づき、大阪府が中心となり運営する大阪府高年齢者就業機会確保地域連携協議会に協力し、協議会が行う平成28年度生涯現役促進地域連携事業(以下「地域連携事業」という。)において、高年齢者の就業機会の確保に取り組んでいる。

(ア) 取組の成果

大阪労働局では、「65歳超雇用推進助成金」の周知に関し、「10 金融機関との連携」にて後述する「働き方改革・助成金勉強会」において、金融機関の職員により助成金制度について周知啓発されるような連携が図られた。

(イ) 今後の取組

大阪労働局では、府内全ハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」においてシニア向けセミナーや就職面接会を実施し、年齢に関わらず働きたいと希望される高齢者への更なる支援強化を図っていく。

(2) 障がい者の雇用の推進

民間企業における法定雇用率は2.0%と定められているが、平成28年6月1日現在の大阪における障害者雇用状況を集計した結果、法定雇用率達成企業割合は、45.3%と、平成27年の44.0%より1.3ポイント上昇したものの、平成27年に引き続き東京都に次いで全国ワースト2位で、未達成企業数は3,945社となっている。

(ア) 「障害者雇用に関する事業主指導ローラー作戦」について

障がい者雇用の推進をより一層強化するため、「大阪働き方改革にかかる今後の基本方針」と連動した障害者雇用率達成指導についての通知文を平成28年11月に発出し、平成30年6月1日現在の雇用状況報告において、法定雇用率（現行雇用率の2%として）達成企業割合が50%以上（見込みとして約350社の達成企業数の増加

が必要)となるよう目指し、ハローワークの所長を筆頭に幹部職員で障害者雇用率未達成企業すべてに対し、達成指導を行うためのローラー作戦を実施している。

(イ) 取組の成果

障がい者雇用の周知・啓発が重要であることから、事業主向け「障害者雇用のすすめ」のリーフレットを作成し、事業所訪問時の配布資料として活用するほか、労働局内での連携した取組として、労働基準部、労働基準監督署の協力を得て、ハローワークとの接触が少ない事業所に対しても同様に周知・啓発を実施している。

平成30年5月末までの訪問計画を3,945社とし、廃止・移転等の82社を除くすべての企業(3,863社)に対して、達成指導を実施した。

その結果として、平成29年6月1日現在の障害者雇用状況報告において、415社の未達成企業を達成企業へと導いた。しかし、一方で、349社の達成企業が未達成に転じたことから、達成企業割合としては、45.5%と0.2%の上昇に留まった。

また、平成29年第2・四半期以降については、191社の未達成企業が達成企業へ転じている(平成30年5月末現在)。

(ウ) 今後の取組

大阪労働局は、ローラー作戦で現況を把握した結果、障がい者雇用が進んでいない企業等の雇用機会の拡大を図るため、平成29年10月4日に開催した「障害者就職面接会」では、参加企業数を前年の84社から123社と大幅に拡大したところ、925人の障がい者の参加があり、137名が就職に繋がった。また、平成30年2月27日に開催した「障害者就職面接会」においても、参加企業数を前年の49社から87社に拡大し、597人の参加、86名が就職する等、障がい者の雇用促進に努めてきた。

平成30年度においても、平成29年度と同規模の面接会の開催を予定しており、引き続き、障がい者の雇用促進に努めていく。

更に、平成29年6月1日報告で未達成に転じた企業についてもローラー作戦の対象に加えて訪問指導を行ってきた。

また、平成30年2・3月には、「精神障害者雇用促進キャンペーン」として、精神障がい者の雇用促進について、事業主や経済団体等に対して周知啓発を行ってきた。引き続き、障がい者の雇用促進について、広く周知を図るとともに、今後は、障がい者雇用ゼロ人企業に対する指導を強化し、法定雇用率達成企業割合の向上を目指していく。

併せて、各ハローワークにおいても、達成指導を実施していく中で、求人の受理や事業所ニーズに応じた面接会・管理選考等を実施し、障がい者の雇用の促進に努める。

また、難病患者に対する就職支援については、平成29年度よりハローワーク大阪東所以外にハローワーク堺にも難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への専

門的な相談支援や大阪難病相談支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用の促進に努めている。

(3) OSAKAしごとフィールドにおける就業支援のハローワークとの一体的実施の強化

OSAKAしごとフィールドは大阪府と大阪労働局が若者、中高年者、障がい者等への総合的な就業支援等を行うための一体的実施施設であり、大阪労働局は大阪東ハローワークコーナーを設置している。OSAKAしごとフィールドでは、大阪府がキャリアカウンセリング、面接特訓、ワンポイントコーナーでの各種相談、セミナー等を実施し、ハローワークコーナーは求人情報提供、職業相談・職業紹介及び職業訓練に関する相談を実施している。

大阪府は平成29年5月8日にOSAKAしごとフィールドをリニューアルし、カウンセリング機能の強化や新たな支援手法の開発など、大阪府の専門的な支援を強化している。

リニューアルを機に、ハローワークコーナーでは、高齢者に対する担当者制による個別支援と大阪府の専門的な支援を協働させた効果的な就業支援の実施や障害者の職業相談を予約制から随時対応に変更し、大阪府の支援からハローワークコーナーの支援に円滑に移行できるようにするなど、一体的実施の強化を図って

また、ハローワーク大阪東とOSAKAしごとフィールドが共催で「ハローワーク大阪東障がい者就職面接会 IN エル・おおさか」を5月9日に開催した。参加企業5社に対し、OSAKAしごとフィールドからの積極的な誘導もあり87名の求職者が参加した。

以上のように大阪労働局としては、高齢者及び障がい者の雇いを推進していくが、その他「ニッポン一億総活躍プラン」でも記載されているとおり、あらゆる人材が社会参加しやすい環境づくりの取組を推進する。

中でも、刑務所出所者等の就労支援については、法務省・関係団体と連携を行い、ハローワーク職員が刑務所等を訪問の上、在所中から職業相談・職業紹介等を実施し、出所前の採用内定、出所後の就労による自立に向けた取組を行っている。

平成29年度から刑務所出所者等就労支援事業に係るトライアル雇用助成金の対象が満期釈放者等にも拡充されたことから、その活用を促進していく。

なお、出所後の帰住地が大阪だけでなく他府県になる者もいるため、ハローワークが全国ネットで受理した受刑者等専用求人をはじめ、現在、人材不足になっている分野への働きかけなど、法務省所管の矯正就労支援情報センター室（通称：コレワーク）と連携を図り、就職率の向上を目指す。

4 女性の活躍促進

基本方針では、「子育てをしながら働くことのできる環境整備」「ママの就活応援キッズ安心事業（仮称）の創設」「女性の就業環境の整備・意識改革」「女性の活躍促進企業の推進」「OSAKAしごとフィールド等を軸とした女性の就業支援」が挙げられている。ロードマップでは、「えるぼし・くるみん認定企業に対する公共調達における評価の仕組みの導入」及び「OSAKAしごとフィールド」における就業支援のハローワークとの一体的実施の強化」が挙げられている。

また、基本方針及びロードマップでは「高校生・大学生への女性就業率向上のための職業教育」を推進することとなっている。

(1) 子育てをしながら働くことのできる環境整備

大阪労働局においては、「事業所内保育施設設置・運営等助成金」により、従業員のお子さんを預かる保育施設の設置、運営などの費用を助成している。平成28年度から、内閣府が行っている「企業主導型保育事業」により、事業所内保育施設の設置・運営を行う事業主を助成していることから、新規設置・運営計画の認定申請受付を停止しているが、平成28年3月31日までに運営を開始した施設に係る運営の費用については引き続き助成していくとともに、申請の際には、保育士の適正な配置について指導を行う。

また、新規設置の相談等に対しては、企業主導型保育事業へ円滑に誘導できるよう、大阪府との連携を図っていく。

(2) 女性の就業環境の整備・意識改革

平成28年4月の女性活躍推進法の施行により、301人以上の企業に一般事業主行動計画の策定届出義務が課せられたことから、義務企業を中心に、女性活躍推進法で定められている行動計画策定・届出の指導や、女性が働きやすい職場環境の整備を促し、平成30年6月末現在1,570件の届出（うち義務企業1,416件、努力義務企業154件）が得られた。

大阪において、多くの企業が女性が活躍できる環境を整備し、女性活躍推進の取組が進むために、大阪労働局は「OSAKA女性活躍推進会議」（平成27年7月発足）の構成員として、平成28年9月の「女性活躍推進月間」及び平成29年9月1日・2日の「OSAKA女性活躍推進 ドーン de キラリ フェスティバル 2017」（大阪府OSAKA女性活躍推進会議主催）を中心に、女性活躍推進に関する機運の醸成のための記念イベントやシンポジウムの開催、構成員団体が行う事業主向けの女性活躍推進に関するセミナーへの講師派遣、事業主及び女性労働者等を対象とする労働相談会などを行った。また、大阪市の「大阪女性きらめき応援会議」（平成28年3月発足）の構成員として、平成28年、29年8月の「大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間」

(大阪市主催)中に、女性活躍の取組が進んでいる企業の事例紹介などを内容とする「働き方改革セミナー」を開催した。平成30年度も、平成30年9月7日・8日の「OSAKA女性活躍推進 ドーン de キラリ フェスティバル 2018」において、「非正規雇用対策セミナー」を開催している。また、平成30年8月の「大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間」中の8月6日に、女性活躍の取組が進んでいる企業の事例紹介などを内容とする「働き方改革セミナー」を開催している。

さらに、大阪労働局では、局幹部による地域・業界のリーディングカンパニー訪問の際に女性の状況を把握し、女性活躍推進のための取組について、183社(平成30年6月末現在)に対して要請しているが、リーディングカンパニー訪問時に女性活躍推進の取組状況を確認したところでは、ほとんどの企業が女性活躍推進について何らかの取組を行っている。

事例として、

- ・20年以上前から男女の働き方の見直しを行い、女性が働き続けられる職場づくりに取り組んできた結果、女性の割合が半数を超え、リーダー職の女性も増加した
 - ・3～4年前から女性の技術職採用を開始し、現場勤務の女性が増加した
 - ・更衣室やシャワー室を設置し、女性運転手の採用に力を入れている
 - ・本社で人事課長を中心に「女性の活躍チーム」を作り、女性の管理職を増やすべく活動を行っている
 - ・女性管理職候補に対して、「女性リーダー養成研修」等各種研修により計画的な育成に取り組むことで管理職になることへの不安を取り除き、キャリアアップへの意識とスキルの向上を図っている
 - ・女性管理職増加の下支えとして、「イクボス宣言」をして、部下の仕事と家庭生活の両立を応援し働きやすい職場づくりを推進している
- といった取組等、大企業では女性活躍推進の取組が着実に進んでいることがうかがえる。

リーディングカンパニーなど、女性活躍推進の取組にすでに着手し成果を上げつつある企業もあるが、今後は中小企業における取組の推進が重要であり、そのためには、地域レベルできめ細かな取組が必要である。平成28年6月29日にはハローワーク布施・東大阪市・東大阪商工会議所が連携して「モノづくり女子と企業を結ぶセミナー&ミニ面接会・説明会」(のべ148名参加)を開催したが、これは、事業主に対しては、製造現場に新たに女性を採用・配置するために知っておくべき均等法等の労働法制や、女性が働きやすい環境整備の後押しとなる女性活躍加速化助成金を知ってもらう場として、また、女性求職者に対しては、製造現場は機械化・省力化が進み、女性が働きやすい環境が整いつつあるといった実態を知ってもらう場として、大阪労働局・地方公共団体・事業主団体が連携して事業を行った。

ここで行ったアンケート調査の結果、女性がものづくり企業に就職することに不安を感じる割合が8割に達することが判明した。求人者も漠然と求人を出すのではなく、女性にとって魅力ある職場作りを心がけるとともに、その取組を「見える化」していくことが重要である。ハローワークや労働基準監督署は、こういった企業の取組を指導したり支援することを強化する。この取組のはじめとして平成29年6月には、東大阪労働基準監督署とハローワーク布施が、金融機関や大学と連携して東大阪地域のものづくり企業を支援する体制作りに向けたイベントを開催した。さらに、9月には、大学生が直接事業場を訪問し、製造業が抱える諸課題の聴取とその対応策を研究する事業を開始し、11月には、中間報告会を行った。

このような製造業が多いなどといった地域の特性を活かした女性活躍推進の取組を、今後、大阪府内全域に拡大させていく。

また、平成29年11月27日開催の「大阪府社会保険労務士会主催研修会（事業主対象）」、平成30年1月24日開催の「高槻市ものづくり企業交流会」においても、中小企業における女性活躍推進についての講演を行った。

平成30年1月には、商工会議所、商工会、経営者協会等約100の使用者団体及び市町村に対して、300人以下の中小企業に対する働き方改革の取組や、女性活躍推進法の行動計画の策定・届出について会員事業主に対する周知広報、説明機会の確保を文書で要請を行った。引き続き自治体、使用者団体等とも連携し、中小企業への働きかけを行っていく。

地域レベルでの、中小企業における取組を一層進めるため、今後は10で後述する「働き方改革にかかる包括連携協定」を締結した金融機関の支店も含めた、ハローワーク、労働基準監督署との連携による事業を進め、女性活躍推進の取組を地域レベルに広げていく。

また、女性が活躍するためには、女性を部下に持つ管理職の意識啓発が重要である。平成29年度は、管理職に対する意識改革として、平成29年4月19日に労働局主催セミナーにおいて、人事労務担当者に対し、女性労働者を部下に持つ管理職に対する研修の重要性を説明し、社内での自主的な取組を促した。併せて大阪府や大阪市及び関係機関等と連携した事業を行うことがより一層効果的であることから、「OSAKA女性活躍推進 ドーン de キラリ フェスティバル 2017」事業として「女性活躍推進セミナー」（9月1日）を開催し、参加者に対して管理職研修の重要性の説明と、社内での自主的な研修の実施を促した。

女性労働者自身が管理職としてのキャリアアップを目指すことも重要であり、大阪労働局では、前述のセミナー等で人事労務担当者に対し、役職員候補段階の女性を対象とするリーダー育成研修の取組を、リーディングカンパニー訪問時、無期転換ルール等の説明会、金融機関と連携して開催するセミナー等において促す。

なお、大阪府、「OSAKA女性活躍推進会議」の構成団体と共催し、「OSAKA輝（キラリ）塾」（11月22日）を開催し、女性を部下に持つ管理職に対する研修や女性リーダー育成研修の重要性等について人事労務担当者等に説明を行った。

また、(6)で後述する女子学生等を対象とした「労働法制セミナー」において、女性が就業前から長期的なキャリア形成のプランを描き、将来管理職として働き続けるイメージを持てるよう、意識改革のための研修を行う。

(3) 女性の活躍促進企業の推進

企業が女性活躍推進の取組を進め、「えるぼし」等の認定を目指すためには、女性活躍推進の取組についてモデルとなる先進企業の事例を参考にすることも効果的であり、大阪労働局では、平成28年8月2日の「働き方改革セミナー」において「えるぼし」認定を受けた企業の事例を、12月16日の「働き方改革セミナー」では、均等推進企業として厚生労働大臣の表彰を受けた企業の事例を紹介した。平成30年8月6日開催の「働き方改革セミナー」においても、均等推進企業として、厚生労働大臣の表彰を受けた企業の事例を紹介した。

また、基本方針策定後は「えるぼし（3段階目）」認定企業に対し、認定通知書交付式を行ったところ、業界紙に掲載されるなどの反響があった。

これらの取組に加えて、「えるぼし」「くるみん」等認定企業や、働き方改革の取組に優れた企業を対象とした面接会や説明会（「拡大R.M.B with「くるみん」認定企業」（平成28年9月28日 162名参加）、「若者・女性の活躍とワークライフバランスを推進する企業の合同説明会」（12月15日 117名参加）、「大学生等就活フェア2017」（平成29年3月9日 155名参加）、「フレッシュ☆就職フェア2017」（平成29年6月7日 195名参加）、「拡大R.M.B 女性活躍・両立支援推進企業編」（10月6日 84名参加））を開催し、来場者に対して認定制度や認定企業のPRを行った。

大阪労働局では、多くの企業が「えるぼし」「くるみん」等の認定を目指す動機づけとなるよう、金融機関に対して優遇措置の構築を積極的に働きかけており、平成28年12月には全国初の取組として、「働き方改革にかかる包括連携協定」を締結した池田泉州銀行が、厚生労働省が認定する「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」の認定企業と雇用関係助成金受給企業等に対する融資金利の優遇制度を開始した。

さらに、平成29年4月には、大阪信用金庫が「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」の認定企業と大阪市女性活躍推進企業認証企業に対して融資金利を優遇する「働き方改革支援融資『いきいき』」の取り扱いを開始した。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」認定を受けた事業主は、女性活躍や子育てサポート優良企業として対外的にアピールできるほか、平成28年度からは、各府省等が行う総合評価落

札方式又は企画競争方式による公共調達を実施する場合に、「えるぼし」「くるみん」などの認定企業や、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・労働局長への届出を行った300人以下の中小企業が加点评価される仕組みが始まっている。

今後は、さらに融資金利の優遇制度が他の包括連携協定を締結した金融機関において広がるよう、働きかけを行っていく。また、より多くの企業が認定に向けて取り組むよう、認定申請を検討している企業に対しては個別に指導援助を行うほか、「女性活躍推進セミナー」（平成29年5月30日、9月1日）等において認定制度の説明を行った。引き続き、金融機関とも連携して、認定制度の説明会の開催や、認定企業等を対象とした面接会・説明会の開催等を通じ、公共調達における加点评価等、認定取得によるメリットの周知を行うことによって、認定取得や働き方改革の取組に積極的に取り組む企業の増加を目指していく。

（4）えるぼし・くるみん認定企業に対する公共調達における評価の仕組みの導入

平成27年に成立した女性活躍推進法の第20条第1項では、国は、公共調達において、女性活躍推進法に関する取組の実施状況が優良な一般事業主（以下「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施することとされ、同条第2項では、地方公共団体は、国の施策に準じて、必要な施策を実施するように努めることとされた。

この規定に基づき平成26年10月3日の閣議決定により設置されていた「すべての女性が輝く社会づくり本部」（本部長：内閣総理大臣）において、平成28年3月22日に「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針」（以下「取組指針」という。）が決定された。

認定一般事業主に対する公共調達における評価の仕組みの導入については、認定一般事業主等の発注先候補となる機会の増大を図るため、大阪労働局ホームページの改正（認定制度のサイトにおいて、厚生労働省ホームページ（公共調達情報）への案内を追記）を行ったほか、平成29年度総合評価落札方式における調達から評価の仕組みの導入を行った（平成29年度 総合評価落札方式8事業のうち5事業で応募したくるみん認定事業所、えるぼし認定（行動計画）事業所に対し加点、うち3事業でえるぼし認定（行動計画）事業所が落札。平成30年度 総合評価落札方式7事業（15件）のうち7事業（9件）で応募したえるぼし認定（行動計画）事業所に加点、うち3事業（5件）でえるぼし認定（行動計画）事業所が落札）。また、見積もり合わせ（少額随意契約等）への参加を促すため、認定一般事業主等の業種別企業リストを作成の上、各企業の取扱商品・業務内容等の精査を行い、発注の機会に見積もり合わせへの参加を要請しているが、平成29年度1件（一般事業主行動計画策定届提出事業場）見積もり合わせに参加し、同事業場が落札した。

事業主等に対して、公共調達における優遇措置を周知するため、大阪労働局ホーム

ページの認定制度のサイトに記事を掲載し、厚生労働省（公共調達情報）へリンクさせた。

また、事業主に対し一般事業主行動計画策定の勧奨を行う際や、えるぼし、くるみんの認定に係る相談及び認定時にはリーフレットを配布し、優遇措置の周知を行っている。

さらに、地方公共団体に対し、国に準じた施策を実施するよう働きかけるため、大阪府に働きかけを行い、平成 29 年 4 月 24 日、大阪府及び各市町村の商工労働施策担当者に対し、また局内の連携を図り、平成 29 年 4 月 26 日、大阪府及び各市町村の男女共同参画行政所管課長に対し説明を行った結果、両日併せて 39 地方公共団体に説明することができた。また、平成 29 年 9 月 12 日大阪府及び各市町村の契約事務担当者に対しても説明を行った結果、26 地方公共団体に説明することができた。平成 30 年度においては、局内の連携を図り、平成 30 年 4 月 27 日、大阪府及び各市町村の労働施策担当者及び男女共同参画行政担当者に対し説明を行った結果、36 地方公共団体に説明することができた。

(5) 「OSAKAしごとフィールド」における就業支援のハローワークとの一体的実施の強化

OSAKAしごとフィールドは大阪府と大阪労働局が若者、中高年者、障がい者等への総合的な就業支援等を行うための一体的実施施設であり、大阪府は保育スペースを併設した就活と保活のためのワンストップコーナーを設置し、大阪労働局は大阪東ハローワークコーナーを設置し、求人情報提供、職業相談・職業紹介及び職業訓練に関する相談を実施している。

ハローワークコーナーでは、大阪府がOSAKAしごとフィールドで実施している子育て女性向け支援の対象者に対して、担当者制による個別支援等、きめ細やかな就職支援を実施し、紹介就職に繋げている。併せて、OSAKAしごとフィールドで女性向けの企業面接会・セミナー等のイベントが実施される場合、ハローワークコーナーでイベント内容にあった求人票の冊子を用意し、参加者に配布することで、ハローワークコーナーの利用勧奨に取り組んでいる。

また、大阪労働局が「OSAKAしごとフィールド女性活躍支援ネットワーク会議」の構成員となるなど、OSAKAしごとフィールド関連事業へ積極的に協力している。

大阪府は平成 29 年 5 月 8 日にOSAKAしごとフィールドをリニューアルし、カウンセリング機能の強化や新たな支援手法の開発など、大阪府の専門的な支援を強化している。また、6 月には施設内に開設する民間保育所と連携し、就職活動時の一時保育だけでなく、就職後の保育にも対応している（ママの就活応援キッズ安心事業（仮称）。第 2 章大阪府の取組参照）。

リニューアルを機に、ハローワークコーナーでは、担当者制による個別支援と大阪

府の専門的な支援を協働させた効果的な就業支援を実施し、女性に対する就業支援の強化を図っており、ハローワークコーナーにおける相談件数、就職件数等も増加傾向となっている。

さらに、大阪府が大阪労働局他関係機関と連携して実施する製造・運輸・建設分野を中心とした「働き方改革」の促進においては、主な対象者を女性、若者としており、大阪労働局は就職面接会等や女性の活躍推進のための助成金セミナー等を実施し、人材不足分野企業の人材確保に努めている。

大阪市と大阪労働局との一体的実施事業である「しごと情報ひろば」の3拠点（西淀川、天下茶屋、平野）においては、担当者制による個別支援などのきめ細やかな支援を実施している。また、5月には大阪市と連携したイベント「チアフルワークフェスタ」をはじめ、セミナー・面接会を実施するなどした。今後も引き続き大阪府、大阪市、区役所と連携し、女性の就職支援に取り組んでいく。

(6) 高校生・大学生等に対する職業教育・労働教育（労働法制セミナー）

大阪労働局は、大阪の女性就業率に関して、いわゆる「M字カーブのへこみ」が、全国平均よりも鮮明に現れている原因を分析している過程で、子育て期の女性の就業率と強い因果関係を有する要素を発見した。それが「30～44歳の女性1000人に対する保育所定員」であった。これを横軸に、30～44歳の女性の就業率を縦軸にして、都道府県ごとに座標をとると、相関係数が0.7の相関直線が現れた。この相関直線を基礎として、女性就業率の高低の原因を科学的に分析することが可能となった。この相関直線を下回って女性就業率が低いグループをみると、大阪を含む近畿2府4県が全てこのグループに含まれていた。その原因は、性別役割分担意識など子育て期の女性の就業意欲や男性の家事参加意欲の低さに求められると考える（詳細について、大阪労働局のホームページ参照

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/library/osaka-roudoukyoku/H29/press/4/2904-2.pdf>）。

このため、大阪を含めた近畿ブロックにおいては、高校生、大学生の頃から、社会活動や家事への男女共同参画の意義を含めた職業教育、労働教育が特に重要である。

女性就業率向上のため、大阪労働局では、幹部職員が、高校生、短大生、大学生だけでなく専修学校生まで対象を広げて、社会に参加することの意義を含む職業教育や、労働者の権利及び働くルールなどの労働教育、イクメンなどの家事への男女共同参画の啓発などを、積極的に実施することとしている。

取組の成果及び今後の展開については、「1 非正規雇用労働者の待遇改善（4）労働法制セミナー」を参照。

また、セミナーの受講生からは、

・子育て期の女性の就業率の話が非常に面白かった。地域性の要因などがたくさんあ

り、地域によってこんなにも違いがあるのかと感じた。

- ・女性の就業の説明において、都道府県によって、女性が働きやすい環境に差があり、また、そうさせる要因も様々あることを説得力を持たせて説明されていてわかりやすかった。

- ・共働き世代が増加していることは、一人の稼ぎでは十分な生活ができない家庭が増えているということなのに、女性の育児休暇や職場復帰も未だ厳しく、また、男性の家事参加率もあまり増えていないのは問題だと思った。

- ・「女性が働きやすい社会」のために、様々な取組があるという説明が印象に残った。保育園の増設やM字カーブの解消も大事かもしれないが、「自分で子供を育てたい」という女性も少なくないのではないかと思うので、産休を含め、子供が幼稚園に入るくらいになるまでは、休んでも社会に戻れる仕組みが欲しいと思った。

- ・近畿は、保育所定員数や男性の家事参加時間が少なく、女性が働きにくい状況にあるということがショックだった。今後、高齢化が加速し、労働力が不足すると、女性も働かなければならなくなると思う。今でも行われているとは思いますが、一人一人の意識改革を含めた子育てをしながら働ける環境づくりを進めてほしいと思った。などの感想を頂いている。

5 若者の活躍促進

基本方針及びロードマップにおいては、「就労型インターンシップ事業の実施を検討」「ユースエール認定企業に対する公共調達における評価の仕組みの導入及びユースエール認定一般事業主対象合同就職面接会開催」「OSAKAしごとフィールドにおける就業支援のハローワークとの一体的実施の強化」を行うこととしている。

また、基本方針では「働き方改革推進企業」制度の計画的構築を行う、ロードマップでは「高校生・大学生等に対する職業教育」を実施することとなっている。

大阪の雇用環境において、若者層の東京圏への流出が大きな課題となっており、安定就職を目指す若者が、大阪府内の優良中小企業に就職することが極めて重要となっている。若者が安心して中小企業で働けるようにするために、若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業などの普及促進や、わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク等での職業相談・職業指導を効果的に推進しているところである。併せて企業側に対する支援強化として、認定企業に対する公共調達での加点評価の実施等を進めている。

(1) 「若者に対する就労型インターンシップ」の実施について

雇用関係を結ぶことで学生を労働者として保護し、インターンシップ本来の目的である職業理解をより実践に近い形で体験するという観点から、「就労型インターンシップ」事業をモデル的に実施した。

参加大学については、関西学生指導研究会を通じて募集を行い、大学1校が参加した。

一方、受入企業については、雇用管理が優良である企業としたところ、建設業で大阪初となるユースエール認定企業1社、通信設備業のえるぼし認定企業1社、福祉事業のくるみん認定企業1社が参加を決定した。

実施については夏季休暇期間中の8～9月の間の5日間とし、学生の希望により、ユースエール認定企業2名、えるぼし認定企業2名の学生が就業体験を行い、事務職、営業職、研修補助等の業務に従事した。

インターンシップ実施後の成果報告会では、学生から「お給料をもらっているということもあり、緊張感と集中力をもって取り組めた。」「より社会人に近い形で就業体験ができた。」「業界に対して堅苦しいイメージを持っていたが、実際に業務を経験してみて身近に感じる事ができた。」等の意見があげられた。

一方、受入企業からは「通常のインターンシップでは配属しない部署に配属できた」とする反面、「現場作業への配置が難しい」、「受入体制上、5日間が限度であるが、短期間で給料に見合う仕事をしてもらうことは難しい」、「無償のインターンシップとの差別化が難しい」などの課題が上げられた。

以上の結果について、局内外有識者会議において報告したところ、事業主団体からは、「企業負担を軽減する必要がある。」との意見が挙げられ、また、大学団体から

は「インターンシップについては、無償で実施することが基本であり、大学で勉強したことを実際の会社で体験するということが大事。」とのご意見をいただいた。

インターンシップについては、職業理解を深め、業界を知るという点で非常に効果的であるが、「就労型」とすることで企業負担が増え、大学等では利用しにくくなるなどの課題があり、この点については留意が必要である。

(2) 認定一般事業主に対する公共調達における評価の仕組みの導入について

4 (4) 「えるぼし・くるみん認定企業に対する公共調達における評価の仕組みの導入」を参照

(3) 「働き方改革推進企業」制度創設の検討

11 「「働き方改革推進企業」の顕彰・動機づけ制度創設に向けた検討」を参照

(4) 「OSAKAしごとフィールド」における就業支援のハローワークとの一体的実施の強化

OSAKAしごとフィールドは大阪府と大阪労働局が若者、中高年者、障がい者等への総合的な就業支援等を行うための一体的実施施設であり、大阪労働局は大阪東ハローワークコーナーを設置し、求人情報提供、職業相談・職業紹介及び職業訓練に関する相談を実施している。

ハローワークコーナーでは、OSAKAしごとフィールドのカウンセリングや若者サポートステーションで支援を受けた若年求職者に対して、担当者制による個別支援等、きめ細やかな就職支援を実施し、紹介就職に繋げている。併せて、OSAKAしごとフィールドで若者向けの企業面接会・セミナー等のイベントが実施される場合、ハローワークコーナーでイベント内容にあった求人票の冊子を用意し、参加者に配布することで、ハローワークコーナー利用勧奨に取り組んでいる。

大阪府は平成29年5月8日にOSAKAしごとフィールドをリニューアルし、カウンセリング機能の強化や新たな支援手法の開発など、大阪府の専門的な支援を強化している。

また、大阪府が事務局となった大阪人材確保推進会議に参画し、人材確保を必要とする業界（建設、製造、運輸）の雇用促進に関し業界団体や関係行政機関と連携・協力を行った。

さらに、大阪市と大阪労働局との一体的実施事業である「しごと情報ひろば」の3拠点（西淀川、天下茶屋、平野）や、堺市と大阪労働局との一体的実施施設「さかいJOBステーション」において、担当者制による個別支援などのきめ細やかな支援を実施しているほか、求人票の見方等のセミナーや個別面接会を実施するなど今後も引き続き大阪府、大阪市、堺市と連携し、若者の就職支援に取り組んでいく。

(5) 高校生・大学生等に対する職業教育・労働教育（労働法制セミナー）

労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止する等のため、大阪労働局では、幹部職員が、高校生、短大生、大学生だけでなく専修学校生まで対象を広げて、労働者の権利及び働くルールなどの労働教育を積極的に実施することとしている。

取組の成果及び今後の展開については、「1 非正規雇用労働者の待遇改善（4）労働法制セミナー」を参照。

また、セミナーの受講生からは、

- ・講義を受けてまず思い知らされたのは、無知の恐怖である。知らないと本当に損をすることばかりであり、知っていたことも今回の講義で初めて知ったことも全てしっかり覚えておこうと思った。

- ・将来就職するとき、重要であると思ったし、将来いつか役に立つ時が来ると思う。

また、今のバイト先の労働環境を見直すいい機会になった。

- ・講師の方の実際の体験を交えて話を進めてくれたので、とても面白くわかりやすかったし、疑問に思っていたこともしっかりと理解することができた。

- ・自分たちがアルバイトする中で、知らないこともあり、大人の方は何も教えてくれないので、とても勉強になりました。

- ・様々なトラブルを知ることができたと同時に、自分が『おかしい』と感じたことはため込まず、相談等をするべきだと思った。

などの感想を頂いている。

(6) その他

大阪の中小企業には、世界一・日本一の技術や製品をもつものづくり企業が多数存在しているが、学生や若者の認知度が低く、人材確保に苦慮している状況があった。ハローワーク梅田では、平成 27 年 3 月にそのような世界一・日本一企業 21 社を集め、合同企業説明会「Made in 大阪はすごい！世界一・日本一企業集まる！！」を開催し、中小企業を広く周知した。結果、500 名を超える学生や若者が参加し、関心度の高さがうかがえた。また、マスメディアにも大きく取り上げられた。

その後も参加企業等から、再開催を求める声が多くあり、そのニーズに応えるため、大阪労働局、大阪新卒応援ハローワーク、大阪わかものハローワーク、大阪外国人雇用サービスセンターは、平成 30 年 3 月に「Made in 大阪はすごい！世界一・日本一合同企業説明会」を開催した。参加企業 21 社が学生や若者 257 名に対して、自社の技術や製品、中小企業の魅力を発信し、大阪の地元企業を知っていただく機会となった。

6 最低賃金引上げのための環境整備

基本方針及びロードマップにおいて、大阪労働局は、最低賃金審議会での審議を踏まえた上で、適正な最低賃金額の引上げと、その履行確保に尽力すること及び最低賃金引上げのために中小企業・小規模事業者が取り組む生産性向上等に対する支援策の利活用を促進することとしている。

(1) 「周知・履行確保」について

(ア) 「最低賃金の周知」については、最低賃金改定のための官報公示後、速やかに大阪府、府内地方公共団体の広報誌等へ改定された大阪府最低賃金額の掲載を求めるなど、労働者・使用者を含む府市民に広く最低賃金制度の周知を図るとともに、使用者団体、労働団体、中小企業団体等に協力を求めて、労使への周知に取り組んでおり、今年度の最低賃金改定時においても引き続き取り組む。また、金融機関と締結した働き方改革にかかる包括連携協定に基づき、中小企業等と密接な関係を有する金融機関の協力等も得て、効果的な周知に取り組んでおり、引き続き取り組む。

(イ) 「最低賃金の履行確保」については第4四半期（1月～3月）に最低賃金の履行確保をはかるための監督指導を集中的に実施したところであり、本年度も同時期に実施することとしている。監督指導に際しては、各種の統計、情報等に基づき、最低賃金の引上げの影響が高い中小企業・小規模事業者を選定するなど、その履行確保の実効性を高めていく。

また、平成29年12月に、大阪市が発注する業務委託等を受注した業者に雇用される労働者の最低賃金の確保を目的に、大阪市契約管財局と「最低賃金にかかる情報の提供に関する協定」を締結し、情報提供による緊密な連携を図ることとしたところであり、引き続き、当該協定に基づき大阪市との連携を深め、履行確保に努める。

(2) 「最低賃金引上げのために中小企業・小規模事業者が取り組む生産性向上等に対する支援策の利活用の促進」について

(ア) 拡充された業務改善助成金及びキャリアアップ助成金等の各種助成金の活用に関し、労働基準監督署に設置された「労働時間相談・支援コーナー」、地方公共団体や各種団体の広報誌・業界誌を通じ積極的に周知・広報し、中小企業・小規模事業者の賃金引き上げのための支援を行っており、引き続き実施する。

(イ) 平成29年度の「大阪府最低賃金総合支援センター」の業務を拡充して平成30年4月に設立された「大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター」の利活用を積極的に推進することにより、上記助成金の活用、賃上げのための生産性の向上等などの相談や個別訪問によるアドバイスを行う等の支援を実施しており、引き続き実施する。

- (ウ) 平成 30 年 3 月、大阪労働局長と大阪府知事により「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた宣言」を行い、事業主や業界団体等に対し、いわゆるブラック企業にならないための最低賃金法ほか労働関係法令の基礎知識について、様々な機会を通じ、双方連携した周知・啓発の取組を実施しており、引き続き連携して取り組む。
- (エ) 「稼ぐ力」応援チームプロジェクトにおける「よろず支援拠点」と連携し、収益力向上セミナーにおいて、最低賃金制度や上記支援策を説明することによって、中小企業・小規模事業者に対し、生産性向上による賃金の引き上げを要請したところであり、引き続き取り組む。
- (オ) 管下労働基準監督署が実施する中小企業・小規模事業者を参集した集合説明会時に、当局版の最低賃金関連リーフレットに加え、大阪府や他省庁が作成・提供を受けたリーフレットをパッケージ化して配付しており、引き続き実施する。

7 ワーク・ライフ・バランスの実現

基本方針及びロードマップでは「各業界トップ企業への働きかけの強化」、「働き方改革宣言企業の募集」、「好事例の収集・広報」と「働き方改革セミナーの開催」を行うこととなっている。

- (1) 各業界のトップ企業への働きかけの強化（リーディングカンパニー訪問）について
- 大阪労働局においては、平成27年1月21日に大阪労働局長を本部長とする大阪労働局働き方改革推進本部を設置し、労働局の幹部が管内のリーディングカンパニーを訪問するなどの5つの推進プランを掲げ、長時間労働の削減などの取組を推進している。
- 企業において、働き方の見直しを効果的に進めるためには、企業トップの発意並びにその発意のメッセージ発信等を通じた意識改革等による自主的な取組が不可欠であり、直接企業のトップに対し、長時間労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、テレワークの導入、女性の活躍促進等について要請し、運用に当たっての課題等について意見交換を行っており、訪問をきっかけにテレワークの導入の検討を開始した企業もある。また、訪問の際に把握した好事例や課題を今後の行政運営に反映することとしている。
- 平成30年6月末現在、183件の企業を訪問しており、今後も月11件の訪問を目標として、リーディングカンパニーだけでなく、社会的な影響力が大きな中堅・中小企業や長時間労働の傾向が見られる業種の企業にも働きかけを実施していく。

- (2) 働き方改革宣言企業の募集について
- 大阪労働局では、地域のリーディングカンパニーによる働き方改革宣言を募集し公表してきているが、その数は平成28年度末現在で19社にとどまっている。
- 平成28年度から、労働局幹部によるリーディングカンパニー訪問を契機として、良い取組を行っている企業に対して働き方改革宣言への勧奨を行い、平成29年度以降は19社が新たに宣言を行うに至った。
- 今後も、リーディングカンパニー訪問等で良い取組を収集した場合には、働き方改革宣言への勧奨に取り組んでいく。

- (3) ワーク・ライフ・バランスの普及（働き方改革セミナー等）について
- ワーク・ライフ・バランスの実現のための施策は、育児休業・介護休業など各種休暇制度の整備、育児・介護のための短時間勤務制度や超過勤務の制限、フレックスタイム制、ゆう活（朝型勤務）、テレワーク、勤務間インターバルなど多岐に及ぶ。
- 大阪労働局は、平成29年1月1日に改正育児・介護休業法の施行があったことから、育児休業、介護休業、育児・介護のための短時間勤務制度や超過勤務の制限等について、府内の事業主を対象とした改正法説明会を平成28年11月に3回（計約1,800名参加）

開催し、その内容の周知を図ったほか、各種団体等に対する同様の説明会の開催（計27回）や広報に重点的に取り組んできた。併せて、中小企業等に対して法改正に則した就業規則の規定方法について個別指導を行った。

さらに、保育所に入れない場合に育児休業できる期間を子が2歳に達するまでとする育児・介護休業法の改正が平成29年3月31日に成立し、同年10月1日に施行されることとなったことから、4月19日、9月1日、9月19日開催の大阪労働局が主催するセミナーにおいて事業主に対してその説明を行った他、各種機会を利用した説明会等によりその周知を行った。また、労働者に対しては、市町村と連携してその保育所入所申請窓口や、大阪府下保育士・保育所支援センター、各市町村乳幼児健診担当課に資料を配布し、周知を行った。

テレワークについては、テレワーク月間（11月）を中心に事業主団体に対する広報、各種会議でのリーフレット配布、ホームページに記事掲載等の周知の取組を行ったほか、厚生労働省が実施するセミナーの参加勧奨のための広報に取り組んだ。

また、平成29年12月15日に開催した、「働き方改革セミナー」において、一般社団法人日本テレワーク協会の専務理事を講師として招き、「ワークスタイル変革を促進するテレワーク」と題して講演を行った。

平成28年8月2日と12月16日に働き方改革セミナーを開催し、働き方改革に取り組む先進企業による事例発表などを行い、多くの参加者から有意義であったとの感想を得たところである。平成29年度においては、第1回目は、8月3日に大阪市内（エル・おおさか）で開催、403名の参加を頂いた。第2回目は、12月15日に、茨木市において包括連携協定を締結している北おおさか信用金庫と連携し、中小企業を対象として開催、57名の参加を頂いた。前述のテレワークに関する講演の他、長時間労働削減とダイバーシティの推進に取り組んでいる企業の事例発表とパネルディスカッションを行い、参加者から、「中小企業の経営者の生の声を聞くことができ、また興味深い内容であった。」等の好評を得た。平成30年度も、8月6日に第1回目を開催し（エル・おおさか 南ホール）、194名の参加を頂いた。12月にも第2回目の開催を予定している。

勤務間インターバル制度については、平成29年1月より厚生労働省が開始した勤務間インターバル制度普及のため、ポスターの掲載やリーフレットの配布に加え、時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）を活用した制度の周知に取り組んでいる。労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバルが事業主の努力義務となることから、一層の普及促進を図ることとしている。

（4）ワーク・ライフ・バランス推進のための好事例の収集・広報について

大阪労働局では、平成28年度より、リーディングカンパニー訪問時に把握した良い取組を行っている企業の実例や、表彰受賞企業の事例等を収集し、働き方改革セミナーでの事例発表、大阪労働局ホームページへの掲載などとして社会に周知してきた。

今後は、他機関が持つ好事例の情報や、報道情報等を基に良い取組を行っている企業の情報の収集をさらに進め、社会に周知していく。

(5) 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援の推進

労働人口の3人に1人が治療を受けながら仕事を続けている現状であり、病気を理由に仕事を辞めざるを得ない労働者や、仕事を続けていても職場の理解が乏しいなど治療と仕事の両立が困難な状況に直面している労働者も多いことから、治療と仕事の両立は社会として避けて通ることができない状況になっている。また、企業内資源である労働力を確保する点からも、すぐに退職しないよう会社の相談窓口を整備するなど、会社やそのトップの意識改革を図ることが重要である。

そこで、治療と仕事の両立に向けて、大阪産業保健総合支援センター（両立支援コーディネーター。以下「センター」という。）、医療機関（主治医）、企業（産業保健スタッフ）のトライアングル型支援を推進するため、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）を以下の方法により周知する。

- ・企業への対応として、リーディングカンパニー訪問、「大阪・健康づくりフォーラム」等の集団指導等、監督指導、個別指導を通じて指導、周知するとともに、局署の幹部等が企業トップと面接する際にもパンフレット等を用いて丁寧に説明する。
- ・医療機関への対応として、大阪府医師会の産業部会でパンフレット等を用いて説明した。

また、日本労働組合総連合会大阪府連合会、関西経済連合会、大阪府医師会、日本医療社会福祉協会、大阪府立病院機構大阪国際がんセンター、大阪府健康医療部保健医療室健康づくり課、大阪産業保健総合支援センター等を構成員とする「地域両立支援推進チーム」による会議を平成30年7月18日に開催し、情報交換を行うとともに、7月19日及び9月13日に実施予定の両立支援セミナー等を通じてガイドラインの実例の紹介や事例を啓発する。

なお、平成29年度は、7月18日に同会議を開催し、各構成員と協力関係を構築した。また、平成30年2月22日に、両立支援セミナーを開催し、トライアングル型支援・同ガイドラインの周知啓発を行ったほか、事業者向け・労働者向けのリーフレットをそれぞれ作成し、周知を行った。

(6) 新たな取組

平成28年12月には、池田泉州銀行が、厚生労働省が認定する「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」の認定企業と雇用関係助成金受給企業等に対し融資金利を優遇する「人材活躍応援融資『輝きひろがる』」の取扱いを開始し、認定

企業について実際に融資につながった事例も出始めた。さらに、平成29年7月31日からは、雇用関係助成金以外で労働局が取扱う助成金受給企業（業務改善助成金、時間外労働等改善助成金等）に融資対象が拡大した。

また、平成29年4月には、大阪信用金庫が「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」の認定企業と大阪市女性活躍推進企業認証企業に対して融資金利を優遇する「働き方改革支援融資『いきいき』」の取扱いを開始した。

8 外国人留学生の就職促進と成長戦略

基本方針及びロードマップでは、「外国人留学生向け企業説明会」と「外国人留学生に対する就職促進（就労型インターンシップ事業の実施検討）」を行うことになっている。

(1) 「外国人留学生向け企業説明会」について

大阪労働局では、近畿ブロック労働局（滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山）と連携し、関係省庁や関係団体の協力を得て、平成 29 年 5 月「近畿ブロック外国人留学生合同企業説明会 2017」を開催した（参加事業所数 149 社、来場者数 1,050 人）。参加企業・留学生の双方から好評であったこともあり、平成 30 年度に於いては開催時期を選考開始後の 6 月とすることで「面接会」として開催する方向で近畿ブロック各労働局等と調整を図り、平成 30 年 6 月 15 日に「近畿ブロック外国人留学生就職支援フェスタ 2018」を開催した（参加企業数 120 社、参加留学生数 1,102 人）。

(2) 「外国人留学生に対する就職促進（就労型インターンシップ事業の実施検討）」について

平成 20 年から大阪労働局が外国人留学生を対象に実施している「大阪ビジネスインターンシップ」（無償）では、職場体験を通して日本企業への就職に向けた職業意識啓発を行うとともに、企業においても今後の経営戦略を考える上で、留学生の活用を目指すことを目指して頂く良い機会として着実に事業実績を上げてきている。

平成 29 年度に於いて、就労型インターンシップをモデル事業として実施するにあたり、200 社以上の留学生面接会参加企業やビジネスインターンシップ参加企業に意向確認を行った結果、1 企業に 3 名の留学生を受け入れていただき、平成 30 年 2 月～3 月にかけてモデル事業として実施した。

(3) 今後の取組み

「外国人留学生向け企業説明会」については、来年度も同規模の「面接会」として開催できるよう近畿ブロック各労働局等との調整を進めるとともに、平成 30 年秋季に「外国人留学生就職面接会 2018」を昨年度より規模を拡大して開催することとしている。

モデル事業として実施した就労型インターンシップ事業については、終了後に参加留学生及び受入企業からアンケートを徴するとともに、平成 30 年 5 月 18 日に開催した第 30 回大阪ビジネスインターンシップ支援協議会の場に於いて、構成員である経営者団体及び大学等に事業の実施結果を報告し意見を求めた。

寄せられた意見としては「5 若者の活躍促進」の中でモデル事業として実施した日本人学生を対象とした就労型インターンシップ事業と同様の内容であったが、外国人留学生特有の意見として、参加留学生からは「お金はもらえない、機会を与えていた

ただただで十分（収入はアルバイトで得られる。）、大学側からは「資格外活動の範囲については、アルバイト就労している学生にとっては大きい問題」「アルバイト先と勤務時間の調整を要することから敬遠する学生も多い。」との意見があった。

このような意見を踏まえつつ、効果的なインターンシップ事業の在り方を検討していく。

9 人材の育成支援

基本方針及びロードマップでは、「「公的職業訓練の総合的な訓練計画」を定めるに当たり、人材育成についてその活躍促進の観点から方向性を検討」するとなっている。

公的職業訓練の総合的な訓練計画

(1) 平成 29 年度大阪府地域職業訓練実施計画

平成 29 年度公的職業訓練計画（総合計画）においては、大阪府をはじめとした関係機関と強力な連携のもと、「女性・若者の活躍促進」「人手不足分野における人材確保」を最大の目標に、以下に示す、訓練設定を行うなどの人材育成支援に取り組んだ。

①女性・若者の活躍促進に向けた人材育成支援

全国的に見て大阪府の女性の就業率は低水準にあり、その向上を目指し、子育て女性等の訓練機会を確保するため、託児サービス付き訓練コース・短時間訓練コースの設定を大幅に拡充する。

若者を中心とした非正規労働者について、職業訓練を通じて、安定した就職に結びつけるため、新たな訓練コースを設定するとともに、訓練生一人ひとりに対して、ハローワークによる個別支援を実施し、正社員就職の実現を目指す。

また、建設・運輸・製造などの人材不足分野における人材確保の取組を進めていくためには、女性と若者のこれらの分野への誘導が不可欠であり、そのための取組を進めていく。

ア 託児付き・短時間訓練コースの拡充（大阪府 委託訓練、労働局 支援訓練） **拡充**

・託児サービス支援付き訓練コース【H28 年度 534 人⇒H29 年度 1,110 人】

・短時間訓練（1 日 4～6 時間）コース【H28 年度 14 人⇒H29 年度 600 人】

イ 女性・若者の職域拡大訓練の実施（大阪府 委託訓練） **新規**

建設・運輸・製造分野など人材不足分野へ人材を供給するため、若者や女性の職種志向の転換を図る訓練（仕事力の養成、業界知識の習得、業界企業での実習等 2 ヶ月間の訓練）を新設する。【60 人】

ウ 若者正社員育成コース等の設定（労働局 支援訓練） **新規**

若者向けコースの企業実習を拡充（実習割合の引き上げ 15%→20%）し、より実践的なスキルを身に付け、正社員就職につなげるための訓練コースを新設。【500 人】

エ 若年者就職困難層対象訓練の設定（大阪府 委託訓練） **新規**

コミュニケーション力や、就職準備の整っていない若者を中心に、カウンセリングや企業自習を通じて、社会人基礎力を身に付け、早期の就職を実現する。【20 人】

②人手不足分野における人材確保のための訓練の実施

特に人材不足が深刻である「製造」「運輸」「建設」及び福祉分野（介護、保育）の人材確保に向けた訓練設定を拡充する。

ア 介護分野における職業訓練の拡充（労働局 支援訓練・大阪府 委託訓練） **拡充**

全訓練科目に占める割合を拡大し、介護人材確保の促進を図る。

【H28年度 18.5% 3,725人 → H29年度 21.6% 3,746人】

イ 建設分野における職業訓練の設定（大阪府 委託訓練） **新規**

建設業・総務・経理事務科を新設する。【40名】

ウ 保育分野における職業訓練の設定（大阪府 委託訓練） **新規**

保育人材養成科を常設化する。【40名】

エ 製造分野への積極的誘導（労働局 大阪府 機構） **新規**

府立技術専門学校等でのものづくりを中心とした訓練コースに対してのハローワーク等における誘導強化に取り組む。

また、わかものハローワーク利用者等に対し、訓練校見学会・事業所見学会（ツアー型見学会）等を通じて、若者の職種志向の転換を図り、上記訓練コースへ積極的に誘導し、人材確保につなげる。【年3回→年4回】

平成29年6月22日に第1回目を実施（参加36名）。参加者アンケートの結果から、製造分野に興味をもったとする回答も多くみられることから、当初計画の年3回実施に加え、さらに1回を追加開催することとした。

オ 運輸分野における職業訓練の設定等（労働局） **継続**

運輸分野での運転手不足が深刻であり、その人材確保が急務となっており、大型免許取得を含む訓練コース設定が求められているが、制度面、委託費等の課題により、設定に至っておらず、引き続き、制度面等課題を整理しながら設定に向け、関係機関に働きかけていく。

上記取り組みを効果的に推進するため、府内の全ハローワークにおいて、訓練コース説明会、見学会等を引き続き開催するとともに、新たにブロック単位で大規模な訓練コース説明会を開催する。【6ブロック程度設定】（9/28：大阪市内ブロック、10/31：大阪南・中河内ブロック、11/6 堺・南河内ブロック、12/22 泉州ブロックにおいて開催）

さらに、わかものハローワーク・マザーズハローワークにおいて、就職支援ナビゲーターを増員し、新たに、若者、女性等に対する受講あっせん、受講給付金支給、就職支援までをワンストップで提供するとともに、新規・拡充コース、人材不足分野への職種転換に向けた訓練誘導を積極的に行う。

また、関西職業能力開発促進センター（ポリテクセンター関西）が中小企業等の生産性向上に資する在職者訓練等を実施するために「生産性向上人材育成支援センター」を設置したことから、ポリテクセンター関西と連携を図り、生産性向上人材育成支援センターの活用促進に係る周知広報を行う。

（2）平成30年度大阪府地域職業訓練実施計画

平成30年度公的職業訓練計画（総合計画）においては、大阪府をはじめとした関係

機関と強力な連携のもと、「女性・若者の活躍促進」「人手不足分野における人材確保」を最大の目標に、以下に示す、訓練設定を行うなどの人材育成支援に取り組んでいく。

①女性・若者の活躍促進に向けた人材育成支援

全国的に見て大阪府の女性の就業率は低水準にあり、その向上を目指し、子育て女性等の訓練機会を確保するため、託児サービス付き訓練コース・短時間訓練コースの設定を大幅に拡充する。

若者を中心とした非正規労働者について、職業訓練を通じて、安定した就職に結びつけるため、新たな訓練コースを設定するとともに、訓練生一人ひとりに対して、ハローワークによる個別支援を実施し、正社員就職の実現を目指す。

また、製造・保育などの人材不足分野における人材確保の取組を進めていくためには、女性と若者のこれらの分野への誘導が不可欠であり、そのための取組を進めていく。

ア 託児サービス付き訓練の拡充・短時間訓練コースの設定 **拡充**

※公共職業訓練（委託訓練／離職者訓練／大阪府）

【平成 29 年度 17 コース（託児定員 255 人）⇒平成 30 年度 94 コース（託児定員 579 人）】

※求職者支援訓練

【平成 29 年度 11 コース（定員 154 人）⇒平成 30 年度 12 コース（定員 300 人）】

イ 短時間訓練コースの設定 **新設**

※公共職業訓練（委託訓練／離職者訓練／大阪府）

介護職員初任者養成研修科、福祉理美容師養成科、保育士復職応援科等

【7 コース（定員 160 人）】

ウ 若者を中心とした非正規労働者について、職業訓練を通じて、安定した職業に結びつけるための訓練コースの設定 **拡充**

※求職者支援訓練

企業実習の割合を引き上げ、より実践的なスキルを身につけ、正社員への就職を目指す「若者正社員育成コース」の拡充

【平成 29 年度 15 コース（定員 330 人）⇒平成 30 年度 24 コース（定員 602 人）】

エ 若者を中心とした非正規労働者等について、国家資格等の高い職業能力の習得に加え、一人ひとりに対してハローワークが個別支援を実施し、正社員就職を目指す訓練コースの拡充 **拡充**

※公共職業訓練（委託訓練／離職者訓練／大阪府）

介護福祉士資格コース、保育士資格コース、情報セキュリティ管理者資格コース、ビジュアルデザイン・クリエイターコース 等

【平成 29 年度 7 コース（定員 140 人）⇒平成 30 年度 15 コース（定員 240 人）】

②人材不足分野における人材確保のための訓練の実施

特に人材不足が深刻である「製造」及び福祉分野（保育）の人材確保に向けた訓練設定を拡充する。

ア 保育分野における訓練コース設定の拡充 **拡充**

保育人材養成科、保育士復職応援科、保育士資格コース

【平成 29 年度 2 コース（定員 40 人）⇒平成 30 年度 9 コース（定員 170 人）】

イ 人材不足分野において、キャリアを中断した求職者等に対して、職場復帰を支援するリカレント教育訓練コースの新設 **新規**

福祉理美容師養成科・保育士復職応援科【3 コース（定員 60 人）】

ウ 製造分野への積極的誘導（労働局 大阪府） **拡充**

府立高等職業技術専門校等のものづくりを中心とした訓練コースに対するハローワーク等における誘導強化に取り組む。

また、わかものハローワーク利用者等に対し、訓練校見学会・事業所見学会（ツアー型見学会）等を通じて、若者の職種志向の転換を図り、上記訓練コースへ積極的に誘導し、人材確保につなげる。【平成 29 年度 年 4 回⇒平成 30 年度 年 8 回】

上記取り組みを効果的に推進するため、府内のハローワークにおいて、求職者自身の職業知識を醸成し、職業選択の幅を広げるための職業理解セミナーを実施。当該セミナーと併せて、職業訓練に関する情報発信を行うことで、より効率的な就職活動の支援を行うと共に、新規・拡充訓練コース等への誘導を積極的に行う。

また、関西職業能力開発促進センター（ポリテクセンター関西）が中小企業等の生産性向上に資する在職者訓練等を実施するために設置した「生産性向上人材育成支援センター」について、ポリテクセンター関西と連携を図り、生産性向上人材育成支援センターの活用促進に係る周知広報を行う。

10 金融機関との連携

基本方針及びロードマップでは、「働き方改革・助成金等勉強会の開催」と「金融機関と連携して国や地方公共団体の企業に対する支援策の浸透」を行うことになっている。

大阪労働局では、平成28年8月2日に大阪信用金庫と、同年10月21日に池田泉州銀行と、同年10月25日にりそな銀行、近畿大阪銀行と、平成29年5月16日に北おおさか信用金庫と働き方改革にかかる包括連携協定を締結した。

(1) 「働き方改革・助成金等勉強会の開催」について

協定締結後、助成金制度その他の国の施策・方針を理解した金融機関の職員がその見識を活用して適時適切なアドバイスを中小企業事業主に行えるようにするため、「働き方改革・助成金等勉強会」を大阪信用金庫に対し4回、りそな銀行、近畿大阪銀行に対し1回、池田泉州銀行に対し7回、北おおさか信用金庫に対し2回開催し、助成金等の制度や事業主に必要な労働関係法令について説明を行った。

このような取組の結果、金融機関の職員のアドバイスを受けた事業主からの助成金の申請や、例えば中小企業事業主がストレスチェックの実施方法について金融機関へ相談するなど、金融機関へ労働局の所管業務に係る相談をし、相談を受けた金融機関が労働局への橋渡しをするような事例も出てきている。

(2) 「金融機関と連携して国や地方公共団体の企業に対する支援策の浸透」について

各包括連携協定締結金融機関において、労働局の施策やセミナーの実施等について、広報紙への掲載、リーフレット、ポスターの掲示、店舗モニターでの表示等を行っているが、これに加えて、本年4月からは、大阪労働局が包括連携協定締結金融機関の全支店（104店）にリーフレットスタンドを配置して、中小企業・小規模事業者等に対する「働き方改革」を推進するための支援策等の情報発信を開始した。

昨年12月には、北おおさか信用金庫本部において、大阪労働局と北おおさか信用金庫とが「中小企業のための働き方改革セミナー～社員がイキイキ働くために～」を共催し、5月には、当信用金庫が主催する企業向け説明会において、労働局職員が、新規学卒者の採用に当たっての留意点や人材開発のための支援策について説明した。

今後も、金融機関と連携して、中小企業・小規模事業者等に対する支援策等の浸透のためのセミナーを開催する予定である。

(3) 取組の成果

平成28年12月には、池田泉州銀行が、厚生労働省が認定する「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」の認定企業と雇用関係助成金受給企業等に対し融資金利を優遇する「人財活躍応援融資『輝きひろがる』」の取扱を開始し、認定企業について実際に融資につながった事例も出始めた。さらに、7月31日からは、雇

用関係助成金以外で労働局が取扱う助成金受給企業（業務改善助成金、職場意識改善助成金等）に融資対象が拡大した。

また、平成 29 年 4 月には、大阪信用金庫が「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」の認定企業と大阪市女性活躍推進企業認証企業に対して融資金利を優遇する「働き方改革支援融資『いきいき』」の取り扱いを開始した。

さらには、金融機関とハローワーク、労働基準監督署が連携した取組を広げ、3 月には大阪信用金庫とハローワーク堺、堺労働基準監督署が、6 月 2 日には大阪信用金庫とハローワーク布施、東大阪労働基準監督署、近畿大学などが、7 月 19 日には池田泉州銀行とハローワーク淀川、淀川労働基準監督署と管内商工会議所などが連携して、人材確保、生産性向上、助成金制度の活用などについて、中小企業を対象としたセミナーや座談会を開催した。

（4）今後のさらなる展開

平成 29 年 1 月には、労働移動支援助成金（受け入れ人材育成支援奨励金）における、優遇助成の対象となる特例事業主の要件について、生産性の伸び率が一定要件を満たす場合に、金融機関が行う与信取引状況及び企業の事業に関する見立てを参考に、申請事業主の成長性・将来性が見込まれる場合についても対象とする等の見直しが行われ、平成 29 年度からは生産性要件を満たす場合に助成率を引き上げる助成金が拡大された。

そこで、平成 29 年 4 月に府内金融機関に対して生産性要件及び関係助成金に関する説明会を開催し、5 月には「ローカルベンチマーク」や「企業の成長性」の活用等についての勉強会を開催するなど金融機関との連携を強化していく。

今後は、金融機関が推薦する成長性・将来性のある企業の合同就職面接会の開催等にもつなげていくとともに、企業の生産性向上を支援するため、働き方改革を進める企業への融資商品の開発の検討を要望していく。

また、金融機関が主催するセミナーなどにおいて実施したアンケートの中で、労働関係助成金に対して関心の高い中小企業に対して、金融機関が窓口となり、個別に相談に対応していくことで、中小企業の労働環境、人材確保、生産性向上の実現に向けた働き方改革の推進のための支援に努めていく。

連携協定については、希望する金融機関と随時締結することとしており、すでに協定を締結している金融機関とは、随時、意見交換等を行い、連携を強めていくとともに、今後も連携金融機関を拡大して、さらなる国の政策の浸透に努める。

11 「働き方改革推進企業」の顕彰・動機づけ制度創設に向けた検討

基本方針及びロードマップでは、「「えるぼし認定企業」(女性活躍推進法)、「くるみん認定企業」及び「プラチナくるみん認定企業」(次世代法)並びに「ユースエール認定企業」(若者雇用促進法)に対する公共調達における評価の仕組みの導入」、「認定一般事業主等を対象とした合同就職面接会」、「働き方改革推進企業」制度創設の検討」を行うことになっている。

- (1) 「えるぼし認定企業」、「くるみん認定企業」及び「プラチナくるみん認定企業」並びに「ユースエール認定企業」に対する公共調達における評価の仕組みの導入

4 (4) 「えるぼし・くるみん認定企業に対する公共調達における評価の仕組みの導入」、5 (2) 「認定一般事業主に対する公共調達における評価の仕組みの導入について」を参照

- (2) 「認定一般事業主等を対象とした合同就職面接会」について

ユースエール認定企業をはじめとする認定一般事業主を対象とした合同企業面接会・説明会については、雇用管理が優良な企業に対する最も有効な支援サービスであり、認定後の具体的なメリットを示すと共に、認定を目指す企業の意欲喚起につながる効果も大きいことから大阪労働局においては積極的に開催している。

平成 28 年 12 月 15 日に梅田センタービルにおいて「若者・女性の活躍とワークライフバランスを推進する企業の合同説明会」を開催した。認定一般事業主 13 社のほか、ユースエール認定基準要件 5 項目のうち 3 項目以上満たしていれば参加可能とした独自の参加要件により 35 社が参加可能となり、併せて 48 社が参加するイベントとなった。

また、第 2 弾として 3 月 9 日に OMMビルにおいて「大学生等就活フェア 2017」を開催した。新規大卒者等に係る採用選考スケジュールは広報活動が開始される 3 月から一気に本格化するが、大阪労働局では、前回に引き続き優良な雇用管理をひとつの大きなテーマとして、「えるぼし認定企業」(女性活躍推進法)、「くるみん認定企業」及び「プラチナくるみん認定企業」(次世代法)並びに「ユースエール認定企業」(若者雇用促進法)等の認定一般事業主等のほか、ユースエール認定基準のうち最も厳しいとされる有給休暇の取得実績について緩和した独自要件での参加も可とし 40 社が参加した。当日はオープニングセミナーとしてテレビ・ラジオで活躍中のコメンテーターによる講演を行ったほか、参加企業による業界研究トークショーを実施した。当日は 155 名の参加があり、アンケート結果をみると「良かった」との意見が約 8 割を占め、自由意見でも「地元(大阪)で大手有名企業だけでは無く、優良企業とお会いして企業担当者の方とゆっくりお話しする機会が得られて良かった。」等肯定的な意見を多く頂いたところである。

平成 29 年度においても、6 月 7 日にグランキューブ大阪において「フレッシュ☆就職フェア 2017」を開催した。若者・女性の「働きやすい」を推進する優良企業の面接会とし、「くるみん認定企業」、「ユースエール認定企業」、「若者応援宣言企業」50 社が参加した。

大阪労働局では、これからも学生等が優良な雇用管理を推進する企業と出会う機会の確保と、企業の取組み推進のため合同企業説明会等を積極的に開催していく。実施にあたってはコンテンツにも工夫を凝らし、単に企業ブースによる業界・企業説明にとどまらない参加者の意識啓発も目的に含めた事業運営に努める。

(3) 「働き方改革推進企業」制度創設の検討

安心して就職できる企業の指標として、くるみん、プラチナくるみん、えるぼし、ユースエールといった認定制度があり、管内企業に対し広く周知及び勧奨に取り組んでいるところであるが、大阪労働局管内の認定数は、プラチナくるみん、えるぼし第 3 段階についてそれぞれ 5 企業、27 企業にとどまっており、ユースエールについても 12 企業にとどまっている。さらに、平成 29 年 4 月にはこれら認定制度の認定基準が厳格化されたことから、認定一般事業主数が大きく増加するとは考えにくい。

一方、認定制度ではないが、パートタイム労働者活躍推進企業表彰、女性の活躍を推進している企業やファミリー・フレンドリーな企業を表彰する均等・両立支援企業表彰などの表彰制度もあるが、これら表彰企業も多いとはいえない。

以上のような状況から、より多くの安心して就職できる企業情報を提供し、また、そのような企業を増やしていくという観点からは、上記認定制度の周知を行う一方、認定基準のすべてを満たさないものの労働関係法令違反のない働きやすい環境の企業等を顕彰し、そのような企業を目指すよう動機づけを行うことが重要であることから、認定一般事業主に準じた大阪独自の顕彰・動機づけ制度の創設に向けて、具体的な検討を行ってきたが、平成 30 年度より大阪府が、「男女いきいきプラス」事業者認証制度及び「男女いきいき」事業者表彰制度をスタートさせる等、自治体において独自の取組みが進められていること、また、国において、働き方改革に関する表彰制度の創設に向けての検討の動きがあることから、大阪会議メンバーの各認証制度等を相互に周知することが効果的であるとの結論に達した。

なお、安全衛生優良企業や表彰企業のほか、大阪市の「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証企業など、大阪労働局以外の大阪会議メンバーの認証企業等も含めた企業に対する総合評価落札方式における加点を行う大阪労働局独自の公共調達の制度も検討したが、大阪労働局独自で加点することにより、全国的な均衡が図れず弊害が生じる可能性があることから困難ではないか等、厚生労働本省からの助言もあったことから、大阪労働局独自の公共調達制度の導入は困難であるものの、安全衛生表彰事業所などに対する加点評価について、引き続き厚生労働本省への働きかけを検討

していく。

12 運輸事業における取組

基本方針及びロードマップにおいて、トラックやバス等自動車運転者の労働時間短縮のための施策を実施することとしている。

トラック運転者の労働時間短縮のための施策として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及びパイロット事業を通じて、トラック運転者の労働時間短縮を図ることとしている。平成 29 年度については、大阪地方協議会 3 回開催、またパイロット事業については、物流センターから食品小売店への配送工程を対象として実証実験を行った。

また、近畿ブロック各労働局と近畿運輸局が連名で行ってきた荷主団体に対する協力要請を「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」と連携し、平成 29 年 10 月 27 日に実施し、昨年度は、大阪府内に所在する主要経済（荷主）9 団体について、合同庁舎への来庁を求め、大阪労働局長・近畿運輸局長が直接要請文を交付した。

なお、要請については、従来から行っている過労運転防止、荷役作業における労働災害防止に加え、荷主勧告制度や物流特殊指定を盛り込んだ内容としている。

平成 30 年度については、第 8 回大阪地方協議会を 7 月 19 日に開催、またコンサルタント事業については、ダンボールケースの製造販売業務を主に行っている会社を発荷主として選定し、運送会社や関連企業と連携して業務の効率化を進め、労働時間の改善を検討することとしている。

また、荷主団体に対する協力要請については、国土交通省近畿運輸局、厚生労働省大阪労働局（近畿ブロック各労働局）、経済産業省近畿経済産業局及び公正取引委員会事務総局近畿中国四国事務所の 4 行政機関の連名で荷主業者に対し、「運送事業者との適正取引及び労働時間のルールのご理解とご協力をお願い」について大阪府トラック協会を通じて要請した。

13 介護事業における取組

基本方針には、介護職場の構造的問題からキャリア制度・キャリアラダーの確立の必要性和、その実現のための作業部会の開催、さらに介護ロボット等の開発促進に向けた支援の必要性が謳われている。

また、ロードマップには平成 28 年度～29 年度における作業部会の開催と、平成 30 年度以降の検討結果の公表・普及、さらに平成 29 年度以降の介護ロボット等の開発促進支援を実施することとなっている。

(1) 「介護労働に関する作業部会（キャリアラダー確立）」の開催

ホームページ等により参加法人を募ったところ、特別養護老人ホームの経営者の有志（15 法人）の参加を得て、介護労働者の代表（UA ゼンセン 介護クラフトユニオン）とともに作業部会を開催した。

第 1 回作業部会（H28. 12. 9）では、部会の開催趣旨の説明と目的の共有、介護分野における雇用失業情勢等についての説明の後、参加一法人から同法人におけるキャリアラダー制度及び改善に向けた取組等について、現在使用している賃金規定等を用いた発表がなされた。他の参加法人からも賃金事情を中心に、施設の稼働率と収益の関係性、業界のイメージアップの必要性等、様々な意見交換が行われた。

第 2 回作業部会（H29. 1. 23）では、事前に提出依頼を行っていた「賃金制度改善のための目標シート」（現状と改善目標、その実現のための取組等を記載）に基づき、3 法人からの説明及び意見交換を行ったところ、それぞれ従業員のよりよい処遇に向けて努力しており、勤続 15 年目で 500 万円前後（年収ベース）となる法人もあった。具体的な取組としては、経費削減の対象に人件費は加えないとしていること、その代わりに業務委託を厳しく見直すこと、介護リフトの導入により二人での移動介助を一人で行えるようになったことによる効率化が図られていること、加えて介助者がもう一人の作業を止めて手伝ってもらった精神的ストレスが減じたこと、介護機器の導入による作業工程の改善が職員のモチベーションの向上に役立ち離職率が低下したこと、人事評価を工夫して職員のモチベーションを上げ離職率の低下につなげたこと等有意義な意見交換を行った。

第 3 回作業部会（H29. 4. 19）では第 2 回に引き続き、2 法人から賃金制度改善等に係る説明があり、ユニット型での夜勤は一人で 20 人を担当することもあり、新規採用者には精神的負担になり、離職につながっていたため、介護職員が自主的にチームで話し合い、相談し合う体制を作り、勤続 3 年以内の離職率が 8%程度になったという取組もあり、活発な意見交換が行われた。さらに参集メンバーから「第 2 回特養実態調査」（大阪府社会福祉協議会老人施設部会にて賃金・経営実態について行った調査）の結果について説明があり、人件費率は、約 6 割から 64%に上昇した。一方で、事務費率が約 11%から約 5%に、減価償却費率が約 8.7%から約 5.7%に、それぞれ低下しており、

節約の努力の跡が見られることや、介護職の派遣労働者の一人当たり委託費が約 286 万円に及び、地域によっては、約 476 万円、433 万円に及ぶところもあり、それほど介護職員の人材確保が切羽詰まって来ているとの説明もあり、データから浮かび上がる現状の問題等に対し、活発な意見交換が行われた。大阪労働局からは助成金・中退金など国の各種支援制度の説明と、今後実施する施設見学会等の案内を行った。

第 4 回作業部会（H29. 6. 12）では同一労働同一賃金問題を含む介護労働者の処遇改善について議論が行われた。事務局から、政府の働き方改革実現会議が平成 28 年 12 月 20 日に取りまとめた「同一労働同一賃金ガイドライン案」について説明した後、AAゼンセン日本介護クラフトユニオン政策アドバイザーから、介護労働者の賃金制度について、①基本給については同一労働同一賃金が原則であり、個人の属性に係るものは手当にて対応、②賃金は「生活給」と「仕事給」で構成され、その他、実費弁償的な部分に個別の特徴を加味する、などの提案があった。その後、介護施設代表者から、非常勤職員の職場における働き方や処遇改善について、①非常勤から準常勤職員（夜勤をしないフルタイム）への転換、②非常勤の収入アップ（時給・賞与の引き上げ、処遇改善手当、休日付加給）、③資格取得支援・子育て支援の拡充、の 3 つのポイントについて実践と課題の説明があり、また、他の施設代表者からは、ある施設が導入した「限定正職員制度」の説明として、①総合職（制限のない働き方）、②一般職（勤務地に制限のある働き方）、③時間限定職（勤務地の他、勤務時間帯や夜勤の有無を選択可能）の、それぞれの賃金制度の内容や、その成果・課題について資料に基づいた説明があり、意見交換が行われた。

なお、こうした作業部会における討議内容や具体的な好事例の紹介を通じて介護分野における雇用管理改善を促進することを目的として、介護施設の経営者等を対象とした「雇用管理改善セミナー」を計 6 回開催（計 39 名参加）した。

（2）介護ロボット等の開発促進支援

経済産業省と厚生労働省が公表している「ロボット技術の介護利用における重点分野」では、開発支援や大規模実証等を行うこととされている。厚生労働省では、平成 28 年 8 月から介護施設における課題（ニーズ）とそれを解決するための技術（シーズ）をマッチングさせる「介護ロボットのニーズ・シーズ連携協調協議会設置事業」を開始したところであり、この事業が府内施設や企業等に活用されるよう、事業周知等に協力する必要がある。

第 4 回作業部会にて、介護労働環境の改善・省力化と介護人材の確保、被介護者の精神的負担軽減等の観点から、介護ロボットについて議論をした。特に、排せつ支援ロボットに的を絞って議論が行われた。まず、さいたま商工会議所が行った介護ロボットの開発を目的とした介護施設へのヒアリング・アンケート調査について事務局から説明。その後、労働局長からロボット開発に係る私試案が発表され、ロボット開発

に意欲的な製造事業者がオブザーバー参加していたこともあり、活発な議論が行われた。

(3) 介護分野における人材確保に向けた就業意欲促進のための取組

介護分野における人材確保のためには、介護の仕事に対するイメージの向上を図り、就業意欲を促進する取組が重要であるとの業界関係者からの声に応え、第5回の会合においては、介護の仕事に対するイメージアップや、就業意欲喚起に有効と考えられる厚生労働省推薦の映画「ケアニン」の試写会を実施し、試写会後の意見交換を経て、本映画を活用したイベントを実施することを決定した。

当該イベントについては、公益財団法人介護労働安定センター大阪支部、一般社団法人大阪市老人福祉施設連盟との共同主催で平成30年2月17日に「考えてみませんか?『介護のお仕事』介護就職フェスタ」として開催し、映画上映に加えて講演「介護業界解説と介護職の魅力」や職業訓練等の情報ブース設置により、学生を含む64人の来場者に対して介護業界に対する就職意欲の喚起を図った。

(4) 労働災害（腰痛等）の防止

社会福祉施設における休業4日以上災害は、増加傾向にあり、そのうち「腰痛」と「転倒」が約4割を占めている。

腰痛災害は、利用者数の増加に伴う介護施設及び労働者数の増加、また労働者の高齢化が要因であり、また施設側でも教育の実施、設備の改善等腰痛予防対策の実施が十分でないところが多い。

そのため、今後も各社会福祉施設を対象に、腰痛予防対策のガイドラインの周知と実行を図るため、セミナーの実施、また各事業場への指導を強化していく。

また、介護ロボットの導入のため、助成金の広報等を行う。

この取組については、大阪府作成「大阪府介護・福祉人材確保戦略」第4章 2 (1) 雇用管理改善に記載されており、今後は大阪府とも連携し、腰痛予防対策を進めてまいりたい。

14 広報・啓発活動

基本方針及びロードマップでは、「広報・啓発活動の有機的協力関係の構築」を行うため、大阪労働局企画課がハブ(結節点)となり、情報を集約した上でリンクを張るなどの創意工夫を進めていくこととしている。

「広報・啓発活動の有機的協力関係の構築」について

第2回大阪働き方改革推進会議を開催後、大阪労働局ホームページの「働き方改革推進」のバナーをわかりやすく表示し、「働き方改革推進」の中に大阪働き方改革推進会議で策定した「大阪働き方改革にかかる今後の基本方針」及びロードマップを掲載した。

また、大阪労働局ホームページに情報を集約し、基本方針の項目ごとに会議メンバーのホームページの関連ページへリンクを貼る作業を行った

(https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/_121761/roadmap.html)。

ホームページに掲載したロードマップの各項目をクリックすると、それぞれ14項目の基本方針のページに移る。基本方針の各ページには、それぞれの項目に関連するリンクや、会議メンバーの取組状況も確認できるようになっている。

リンクの掲載件数は103件、会議メンバーの取組状況は合計で77件となっている。

第2章 大阪府の取組

1 非正規雇用労働者の待遇改善

大阪府総合労働事務所を中心に、労働相談や、労使関係者に対する非正規労働の労働契約・労働条件等を内容とする研修やセミナーを実施するほか、啓発冊子を作成・配布し、労働関連法規の普及啓発に取り組んでいる。

(1) 労働相談

大阪府総合労働事務所で実施する労働相談について、平成29年11月から平成30年6月までの相談件数（項目数）が7,435件であり、そのうち、非正規労働者からの相談は2,439件であった。

また、労働情報発信ステーション事業として、府民に身近な集客の見込める場所で職場のハラスメントと労働契約・労働条件を中心とした労働相談会を、平成29年11月から平成30年3月までに18回開催し、相談者数は99名、情報提供数は6,796件であった。（平成29年度終了）

(2) 労働関係法規の周知啓発

① 研修

高等学校の生徒・教職員、府立高等職業技術専門学校等、中小企業、労働組合などを対象に、労働法の基本ルールなどについて研修する、労働法・労働問題基本出前研修（きまえ研修）を、平成29年11月から平成30年6月までに23回開催し、718名の受講があった。

② 若者への啓発事業

平成30年度から、若者へのワークルール等啓発事業として、府内大学など若者が多く集まる場所で、出前講座や相談・啓発イベントを実施しており、本年6月までに1回実施した結果、参加者は66名、情報提供数は66件であった。

③ セミナー等

中小企業の労使関係者を対象に、労働法の基礎的知識を周知・普及する中小企業労働環境向上塾について、平成29年11月から平成30年6月までに14回開催し、712名の参加があった。

また、地域課題（きめ細かな地域雇用対策、労使関係の安定、労働関係法令の普及啓発）などの解決を促進するため、国（ハローワーク、労働基準監督署）、大阪府（総合労働事務所）、市町村、労働団体（連合大阪地域組織等）、使用者団体（関経連等）、経済団体（商工会議所・商工会）が構成機関となり、大阪府が事務局を担っている

地域労働ネットワークを活用し、構成機関の協働・協力のもと、労働関係セミナーを平成 29 年 11 月から平成 30 年 6 月までに 26 回開催した。

(3) 啓発冊子の作成配布

「労働契約・解雇・雇止め・退職・未払賃金トラブル防止Q&A」、「働く人雇う人のためのハンドブック」、「働く若者のハンドブック」、「働くルールBOOK」、「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」、「女性のための働くルールBOOK」を作成し、労働者、労働団体、事業主、経営者団体、労働行政機関、市町村などに配布した。

<今後の取組>

学生アルバイト等を含め非正規雇用労働者の労働条件の適正化に向け、労働相談を実施するとともに、国や市町村等関係機関との連携による各種啓発事業に取り組んでいく。

2 労働生産性向上等を通じた、超過勤務の削減等職場環境の整備

超過勤務の削減等について、労使間のトラブルを未然に防止するとともに、労働環境の整備・改善に資するため、大阪府総合労働事務所を中心に、労働相談や、セミナーの実施、啓発冊子の作成・配布を通じて労働関係法規等の普及啓発を行っている。

また、大阪労働局とともに「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」を行い、事業主等に対する労働関係法令の周知啓発等に連携して取り組む。

(1) 労働相談

1 (1) に記載の労働相談において、労働時間、休日等に関する相談に対応しており、平成 29 年 11 月から平成 30 年 6 月までの相談件数（項目数）7,435 件のうち、労働時間、休日等に関する相談が 642 件であった。

また、1 (1) に記載の労働情報発信ステーション事業を実施した。（再掲）
（実績は 1 (1) に記載）

(2) 労働関係法規の周知啓発（再掲）

① 研修

1 (2) ①に記載の労働法・労働問題基本出前研修（きまえ研修）を実施した。
（実績は 1 (2) ①に記載）

② セミナー等

1 (2) ③に記載の中小企業労働環境向上塾を開催した。また、地域労働ネットワークを活用した労働関係セミナーを開催した。
（実績は 1 (2) ③に記載）

(3) 啓発冊子の作成配布（再掲）

1 (3) に記載の啓発冊子を作成し、配付した。

(4) いわゆるブラック企業の撲滅に向けた取組み

平成 30 年 3 月、大阪府と大阪労働局は、いわゆるブラック企業を撲滅し、過労死等を大阪から無くすため、「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」を締結した。宣言に基づき、働く人々の労働環境の改善に取り組むとともに、働き方を改革する企業を応援していく。現在、各種セミナー等での労働基準法等の周知啓発など、連携した取組みの具体化を進めている。

<今後の取組>

労働相談を実施するとともに、国や市町村等関係機関との連携による各種啓発事

業に取り組む。また、OSAKAしごとフィールド内に平成29年5月に設置した「中小企業人材支援センター（大阪働き方改革支援センター）」を軸とし、製造・運輸・建設業界を中心に、職場環境の改善に向けて、各業界団体等との連携により取り組む（4にも後述）。

また、「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」に基づく法や制度等の周知啓発を行うとともに、次の取組みを検討する。

- ①「過労死等防止啓発月間・過重労働解消キャンペーン」（11月）における、街頭キャンペーンや相談窓口の周知、シンポジウム等の集中的な開催
- ②「時間外・休日労働協定（36協定）周知期間（仮称）」（1月16日～2月15日（予定））の新たな設定による、労使間での協定締結の促進
- ③経済・業界団体へ過重労働解消に向けた自主的取組みや発注元企業の取引慣行見直し等の要請
- ④過重労働解消・防止など、働きやすい職場づくりに積極的に取り組む企業を応援するための、働きやすい職場づくりの模範的企業を効果的にPRする方策

3 高齢者及び障がい者の雇用の促進

(1) 高齢者の雇用の促進について

大阪府の就業支援機関であるOSAKAしごとフィールドを軸とした就業支援や、シニア就業促進センターを通じた就業機会の確保等に取り組んでいる。

① OSAKAしごとフィールドにおける支援

OSAKAしごとフィールドにおいて、相談、各種セミナーの実施及びハローワークとの一体的実施による職業紹介などの就業支援サービスを提供しており、平成29年11月から平成30年6月までに、これらの支援を通じて766名の方が就職した。

② シニア就業促進センターを通じた支援

大阪府高年齢者就業機会確保地域連携協議会（事務局：大阪府）において、国の生涯現役促進地域連携事業により、OSAKAしごとフィールド内にシニア就業促進センターを設置し、高年齢者の相談対応、意識啓発、職域拡大の実践による就業機会の確保等を実施している。相談機能事業として、就業関連情報の提供や就業アドバイスを実施しており、平成29年11月から平成30年6月までに821件の相談があった。また、意識啓発事業として、高年齢者活躍促進ガイドブックを作成し、職業生活設計セミナーを3回開催した。さらに、職域拡大実践事業として、シニア向け合同企業説明会（2回開催、1,229名参加）やシニア人材育成講習（3回開催、127名参加）のほか、シニアの日就業イベント（9回開催、208名参加）や仕事説明会（8回開催、187名参加）を行った。

(2) 障がい者の雇用の促進について

OSAKAしごとフィールドを軸とした就業支援や、大阪府障がい者雇用促進センターによる障がい者雇用の誘導・支援、雇用対策協定に基づく取組み、大阪ハートフル基金（障害者雇用促進基金）を活用した取組みを行っている。

① OSAKAしごとフィールドにおける支援

OSAKAしごとフィールドにおいて、カウンセリングや職場体験による障がい者特性に応じた就職支援を実施。これらの支援を通じて平成29年11月から平成30年6月までに255名の方が就職した。

② 大阪府障がい者雇用促進センターによる障がい者雇用の誘導・支援

大阪の民間事業主における障がい者の実雇用率や法定雇用率達成割合の改善を目的に平成21年9月議会で制定した「ハートフル条例」に基づき、大阪府と契約を締結するなど経済的に関係がある法定雇用率未達成事業主に雇用率の達成に向けた誘導・支援を行っている。平成30年6月末時点で達成指導報告書提出事業主は1,019社、うち雇用率達成事業主は594社であった。併せて、特例子会社の設立や、専門

家派遣・職場実習受け入れ促進・人材紹介・セミナー開催等障がい者の雇入れに向けた事業主の取組を支援し、これらの支援を通じて平成 29 年 11 月から平成 30 年 6 月までに 234.5 名の方が雇用された。

大阪労働局との連携については、平成 30 年 3 月に締結した雇用対策協定に基づき、法定雇用率達成企業割合 50%以上（*）という共通目標を定め、法定雇用率が未達成に転じる恐れのある企業を中心に、訪問等による働きかけを行い、法定雇用率引き上げ周知、精神障がい者雇用への理解促進、支援メニューの紹介等の支援を実施している。平成 30 年 6 月までに 211 社に対して働きかけを実施した。併せて障がい者雇用促進セミナーの連携開催や、大阪労働局・大阪府それぞれが実施するイベント情報等についての広報を連携して実施している。

（*）法定雇用率 2.0%換算（平成 30 年 6 月 1 日現在）

③ 大阪ハートフル基金（障害者雇用促進基金）を活用した取組み

大阪府障がい者サポートカンパニー制度や、大阪府障がい者雇用貢献（ハートフル）企業顕彰事業等を実施している。

大阪府障がい者サポートカンパニー制度については、障がい者雇用や就労支援に積極的・先駆的に取り組む企業を、障がい者サポートカンパニーとして登録し、その取組みを広く周知することにより、障がい者雇用の機運の醸成と更なる拡大をめざすものであり、平成 30 年 6 月末時点で登録企業数は 197 社となっている。

大阪府障がい者雇用貢献（ハートフル）企業顕彰事業については、障がい者の雇用促進につながる各種活動を評価し、それらの企業活動を広く府民に紹介することで、障がい者雇用に関する企業と府民の意識・関心を高め、障がい者の雇用の一層の拡大につなげる知事表彰事業であり、平成 29 年度は 5 社を表彰した。表彰した企業については、表彰状授与式に加えて、「障がい者サポートカンパニーの集い」（平成 29 年 9 月 26 日開催）や大阪府のホームページにおいて、広く府民・企業に紹介した。

また、大阪府と連携している金融機関を対象に、大阪ハートフル基金への寄附付き定期預金や積立預金創設の募集を行った結果、平成 29 年 11 月から平成 30 年 6 月までに 1 金融機関において実施に至った。

④ 精神・発達障がい者の雇用・職場定着支援

精神・発達障がい者の定着支援に関するセミナーや就職面接会等を開催しており、平成 29 年 11 月から平成 30 年 6 月までに、精神・発達障がい者職場サポーター養成研修や、「雇用管理・合理的配慮のための対話シート」使い方セミナー等を 12 回開催し、197 名の参加があった。

<今後の取組>

高齢者については、「シニア就業促進センター」を通じ、大阪府の公民連携の仕組

み等を活用しながら新たな職域の開拓を図るとともに、就業支援に取り組んでいく。

障がい者については、障がい者雇用促進センターによる、大阪府ハートフル条例に基づいた雇用の確保等に努めるとともに、大阪労働局との雇用対策協定に基づく企業への働きかけや、連携セミナー等を実施する。また、特に職場定着が課題である精神・発達障がい者については、雇用管理手法の普及に取り組むとともに、平成 30 年度より、新たに職場体験受入れマッチング支援事業を実施し、障がい者雇用経験の少ない企業等を対象とした、障がい特性の理解や職場環境の整備にかかる取組みの支援を行う。

4 女性の活躍促進

あらゆる分野における女性の活躍を推進するため、平成27年、産官学等で構成する「OSAKA女性活躍推進会議」を設置し、オール大阪で女性の活躍推進に向けた機運醸成に取り組むとともに、OSAKAしごとフィールドを軸に女性の就業支援を行っている。

(1) 「OSAKA女性活躍推進会議」における取組

平成29年11月から平成30年6月までに、企業経営者など職場における女性活躍の推進・普及を担うリーダーを養成するため、「女性活躍推進リーダー養成講座 OSAKA輝（キラリ）塾」を5回開催した。

(2) OSAKAしごとフィールドにおける支援

① 働くママ応援コーナーにおける支援

育児等で離職した「働きたいママ」の保活と就活の両立支援を行っており、平成29年11月から平成30年6月までに202名が就職した。

OSAKAしごとフィールドの利用者を対象としている子どもの一時保育サービスについては、平成29年6月からOSAKAしごとフィールドと連携する、社会福祉法人による企業主導型保育施設において実施しており、希望者に対しては就職決定後も引き続き子どもを預けることができる体制となっている。

② 若年非労働力層の女性に対する就業支援

具体的な就職活動をしていない34歳以下の無業・未婚の女性を対象に、趣味・教養に関するセミナー等をきっかけに、就職支援の場に誘導し、就職に結びつける取組を実施している。平成29年11月から平成30年6月までに、セミナーを13回開催し、245名の参加があった。

③ 若年女性を中心とした再就職、定着支援

女性が採用され、働き続けるための力（しごと力）を養成する人材育成プログラム（平成28年度開発）を活用した、再就職、定着に向けた「しごと力セミナー」を実施している。平成29年11月から平成30年6月までに、再就職に向けたセミナーを5回開催し、計50名の参加があり、定着に向けたセミナーを8回開催し、30名の参加があった。

④ 企業主導型保育推進事業

女性が働きやすい環境を整備するため、国の企業主導型保育事業を活用した事業所内保育施設の設置促進のための企業向けセミナーを、平成29年11月から平成30年6月までに10回開催し、計562名、402社の参加があった。

(3) OSAKAしごとフィールドと連携して実施する事業

① 女性・若者働き方改革推進事業

人材確保を必要とする製造・運輸・建設業を中心とする業界について、業界団体等と連携した業界のイメージアップ（働く環境整備・魅力発信）と、雇用促進のための事務職志向の女性・若者等の職種志向の拡大・転換を図る取組を行っている。平成28年12月には業界団体や行政機関等の連携・協力を図るため「大阪人材確保推進会議」を設置した。平成30年度は5月9日に大阪人材確保推進会議を開催し、平成30年度の事業計画の策定に加え、業界団体の新規加入（一般社団法人大阪バス協会、一般社団法人大阪電業協会）と取組み内容の拡大（生産性向上、健康経営）の承認を得た。

さらに、業界のイメージアップを図る取組みとして、平成29年8月から平成30年2月にかけて企業向けプログラム「ワークアップ計画」第1期を実施し、全課程を修了し、大阪人材確保推進会議の事業への協力計画を提出した全27社を、「大阪人材確保推進会議 E（イー）カンパニー」に認定した。

求職者に対しては、3業界の魅力を伝え、マッチングの支援による職種志向の拡大・転換を促し、雇用促進を図り、平成29年度は480名が3業界に就職した。

② 資格や経験を持ち、キャリアブランクのある女性への支援として、再就職に向けた訓練を実施した。平成29年度は166名が参加した。

③ 女性の就業等に関する相談機関のワンストップ化として、府内の関係機関をネットワーク化し、女性の就業等に関する相談にワンストップで対応する体制づくりに取り組んでいる。このネットワークを活かし、年に2回女性のためのワンストップ相談会を開催している。平成29年度は、1回目を9月1日（金）・2日（土）に開催の「OSAKA女性活躍推進 ドーン de キラリフェスティバル2017」において、2回目を平成30年2月2日、3日に実施し、合計74名が参加した。

(4) 女性キャリア継続応援事業

1 (3) 記載の、啓発冊子「女性のための働くルールブック」について、これまで女性を対象に作成、配付してきたものを、職場や家庭において、パートナーにも意識改革に取り組んでもらえるような内容に改定し、配布した。（9万冊作成）

(5) 関係法規の周知啓発等

長時間労働の是正や有期契約労働者の無期転換ルールなどの周知啓発、テレワーク

を活用した柔軟な働き方に関する情報提供などを、1 (2) ③に記載の中小企業労働環境向上塾及び地域労働ネットワークを活用した労働関係セミナーにおいて実施した。
(実績は1 (2) ①に記載)

(6) 「男女いきいき」事業者登録・認証・表彰制度

「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など、男性も女性もいきいきと働くことのできる取組を進める意欲のある事業者を、「男女いきいき・元気宣言」事業者として登録し、その取組を応援している。平成30年6月末時点で392社が登録している。

また、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、「女性の職業選択に資する情報の公表」を実施している事業者を認証する「男女いきいきプラス」事業者認証制度を平成30年4月から実施している。平成30年6月末時点で14社を認証している。

<今後の取組>

女性活躍推進月間中の9月7日・8日に「OSAKA女性活躍推進 ドーン de キラリフェスティバル2018」を開催し、(3) ③の女性のためのワンストップ相談会を含む、女性の活躍推進に関する多彩なイベントを実施する。

(3) ①の女性・若者働き方改革推進事業における企業支援については、「製造」、「運輸」、「建設」業界を中心とする人材確保支援として、ワークアップ計画を2クール(6月、8月)実施し、更なる業界のイメージアップに取り組むとともに、OSAKAしごとフィールド内に設置している「中小企業人材支援センター(大阪働き方改革支援センター)」において、職場の環境改善、企業の魅力発信力の向上に加え、健康経営や生産性向上といったテーマも取り上げ、働き方改革を推進していく。

また、求職者支援については、引き続きカウンセリングやセミナー等を通じ、「製造」、「運輸」、「建設」業界等への求職者の業種・職種志向の拡大・転換を図り、これらの業界へチャレンジしようとする求職者の知識・技能の習得から就職までの一貫した支援を行っていく。

さらに、(4) 女性キャリア継続応援事業では、男女がともに働きやすい職場づくりに向けた一層の意識改革が進むよう、女性従業員と上司だけでなく男性の同僚も対象とするセミナーを、9月に開催する。

また、(6) 「男女いきいき」事業者登録・認証・表彰制度について、「男女いきいきプラス」認証事業者のうち、女性活躍の推進に積極的に取り組む事業者を表彰する「男女いきいき」事業者表彰制度を実施する。

5 若者の活躍促進

OSAKAしごとフィールドにおける就職困難者に対する就業支援並びに女性・若者等の職種志向の拡大・転換や、地方創生交付金の活用による東京圏等からの若者の還流促進、金融機関との連携による安定就職支援を実施している。また、職業訓練を通じて若者を産業人材として育成している。

(1) OSAKAしごとフィールドにおける支援

OSAKAしごとフィールドにおいて、地域若者サポートステーションおよびハローワークとの一体的実施のもと、就職に困難性を有する若者等の求職者に対し、キャリアカウンセリングや職場体験、就職準備性を高めるセミナー等を実施することにより、求職者の適性を見極め、早期就職・定着に向けた支援を行っている。平成29年11月から平成30年6月までにこれらの支援を通じ、3,590人の若者が就職した。

また、4(3)①の、女性・若者働き方改革推進事業において、雇用促進のため、事務職志向の女性・若者等の職種志向の拡大・転換を図る取組を行っている。(実績は4(3)①に記載)

(2) 東京圏等からの若者の還流促進

東京圏等に在住の優秀な人材と府内中堅・中小企業のマッチングを促進するため、東京圏の大学8校と連携協定を締結しており、学内UIJターン就職相談会へ参加し、大学生への情報発信を行った。また、転職者向けには大阪での働き方を考えるイベントの実施や民間転職イベントへの出展を通して、企業情報の発信等に取り組んだ。UIJターン就職希望者の経済的負担を軽減し、大阪へのUIJターン就職を促進するため、平成28年度に創設したサポーター企業による引越等に関する優遇特典を提供する「おおさかUIJターンサポート制度」の拡充を図り、平成30年6月末時点で8社が参画している。これらの取組により、平成29年11月から平成30年6月末までに34名が府内企業へUIJターン就職した。

(3) 若者の安定就職支援

金融機関との連携により、平成29年11月から平成30年6月までに、合同企業説明会「若者のためのしごと応援フェア」(共催)、「枚方市若者しごとマッチングフェスタ」(共催)、「KYOTOジョブフェア」(共催)、「OSAKAジョブフェア」を開催した。また、合同企業説明会開催後は、OSAKAしごとフィールドでカウンセリング等、継続的な就職支援を行っている。これらの取組により、平成29年11月から平成30年6月までに351名の就職先が決定した。

(4) 職業訓練を通じた人材育成

府立高等職業技術専門校において、北大阪・東大阪・南大阪の3校を中心に、産業界のニーズを踏まえた職業訓練を実施し、ものづくり分野で活躍できる中核的人材を育成している。(9にも後述)

<今後の取組>

OSAKAしごとフィールドにおいて、コミュニケーション力等に課題があり就職や定着に困難性を有する若者に対して早期就職に向けた支援を行うとともに、東京圏等からのUIJターン就職や金融機関と連携した若者の安定就職に取り組む。(3)の金融機関と連携した若者の就職支援については、今年度からは合同企業説明会の開催のみならず、企業から若者に直接オファーが出せる交流会の開催やインターネットを活用した継続的な支援を併せて実施することで、よりマッチングに繋がるよう取り組む。また、4(3)①の女性・若者働き方改革推進事業を通じて、人材確保に課題のある業界・企業の職場環境の改善と若者の就業支援を実施する。

7 ワーク・ライフ・バランスの実現

大阪府総合労働事務所において、企業や労働者を対象に、啓発リーフレット「ワーク・ライフ・バランスーすすめよう！仕事と生活の調和のとれた働き方！」を配布するとともに「ワーク・ライフ・バランスの実現」として、大阪府ホームページへの掲載を通じて啓発を実施した。

さらに、大阪府のフェイスブックや総合労働事務所が発行するメールマガジンにおいて、職場環境の整備、改正された労働関係法令などワーク・ライフ・バランスに関連するセミナーや相談会について情報を発信した。

<今後の取組>

1 (2) ②の、府内各地域労働ネットワークや中小企業労働環境向上塾などで行うセミナーにおいて、ワーク・ライフ・バランスを推進するため「勤務間インターバル制度」や「長時間労働の是正」の法的諸問題の解説などをテーマとして取り上げ、中小企業の労使双方に対して啓発を行う予定。

さらに、メールマガジンなどのツールを活用し、広く府民に情報を発信していく。
また、今年度は関係機関と連携し、テレワーク導入セミナーを2回開催予定。

8 外国人留学生の就職促進と成長戦略

「大阪の国際化戦略アクションプログラム」を策定し、大阪府国際化戦略実行委員会（平成30年4月以降は大阪府の事業として継続実施）において、外国人留学生と府内企業の双方が理解を深め、ミスマッチを減らすことを目的とした留学生支援事業を、他団体との連携により効率的・効果的に実施することにより、参加留学生と企業とのマッチングの機会につなげ、留学生の日本企業への円滑な就労及び企業の積極的な採用活動・グローバル展開を推進し、大阪の活性化を目指す。平成29年11月から平成30年6月までに以下の取組を実施した。

[実施事業]

(1) 留学生のための企業見学会（平成29年12月6日実施）

- ・対象：府内在住・在学の日本で就職を目指す留学生
- ・内容：事業概要説明及び製造現場見学
- ・場所：明星金属株式会社・株式会社ヤマナカコーキン
- ・実施主体：大阪府国際化戦略実行委員会、CARES-Osaka

(2) 就職対策講座及び企業見学会

（平成30年6月に2回実施。9月まで毎月2回実施予定）

- ・対象：府内在住・在学の日本で就職を目指す留学生（既卒で特定活動中含む）
- ・内容：就職対策講座及び企業見学会
- ・実施主体：大阪府

<今後の取組>

今後、留学生就職支援事業を実施する各団体や大学等との連携をさらに強め、参加企業及び留学生の拡大とともに一層効率的な事業の実施を図る。

9 人材の育成支援

府立高等職業技術専門校において、産業界のニーズを踏まえた職業訓練を実施し、ものづくり分野で活躍できる中核的人材を育成している。

平成30年度は6月末時点で、北大阪校98名、東大阪校56名、南大阪校115名、計269名が入校し、職業訓練を行っている。

また、障がい者や就職困難者等への就職に向けた人材育成のため、平成30年6月末時点で芦原校に90名、大阪障害者職業能力開発校に98名が入校し、職業訓練を実施している。

さらに、民間教育訓練機関を活用し、情報通信、福祉、事務系等、85コース、1,912名への職業訓練を実施している。(平成29年11月から平成30年6月まで開講分)

<今後の取組>

府立高等職業技術専門校等の職業訓練を通じて、仕事に必要な知識等の習得を図る。また、雇用情勢の改善とともに訓練受講者の確保が課題となっているため、国等と連携し、広報の強化等による職業訓練の認知度アップに取り組んでいく。

11 「働き方改革推進企業」の顕彰・動機づけ制度創設に向けた検討

4（6）記載の、「男女いきいき」事業者登録・認証・表彰制度を実施している。（再掲）（実績は4（6）に記載）

<今後の取組>

女性活躍推進の意欲のある企業等を積極的に登録・認証していくとともに、府内の企業等に対して、制度内容や他の企業等の取組事例についての情報提供や意見交換会を実施し、登録・認証事業者数の増加に努めていく。

加えて、「男女いきいき」事業者表彰制度により、認証事業者の中から他の模範となる事業者を表彰することで、女性活躍推進に向け、独創的・先進的な取組を行っている事業者を後押ししていく。

12 運輸事業における取組

4（3）①記載の、女性・若者働き方改革推進事業において、運輸業界における人材確保のための取組みを実施している。平成 29 年度は、「大阪人材確保推進会議 E（イー）カンパニー」27 社中、運輸業界で 14 社を認定した。

<今後の取組>

業界団体と連携し、運輸業界に特化した事業を平成 29 年度に引き続き、平成 30 年度も実施していく。業界のイメージアップを図る取組としては、職場環境の改善に向けたセミナー等を実施予定。加えて、雇用促進を図る取組として、平成 29 年 11 月から実施している、ドライバーの仕事など運輸業界の理解促進に向けた業界研究セミナー等を実施していく。

13 介護事業における取組

労働環境の改善等に取り組む事業者の支援や、小規模事業者の介護人材キャリアパスを支援する事業等を実施するとともに、離職者等を対象に、介護業界への就職を実現するための職業訓練を実施している。

(1) 介護人材育成確保支援事業

介護保険サービス事業者による「労働環境・処遇の改善」「介護職員の資質の向上」「多様な人材の参入促進」のための自主的な取組を促進し、その成果を普及することで介護人材の育成や確保、定着率の向上を図ることを目的に、他の事業者のモデルとなる事業を選定し、補助するとともに、事例集を作成・配布した。(平成 29 年度終了)

(2) 職員の資質向上・職場定着支援事業 (介護人材キャリアパス支援事業)

府内の小規模な介護サービス事業所に対し、事業所ごとのニーズにあった研修計画の策定支援や研修主任の育成等を介護福祉士等養成施設の教員が行うことにより、介護職員が事業所において見通し(キャリアパス)を持って働けるよう、資質の向上が可能な体制づくりと、職場定着の支援を行った。(平成 29 年度終了)

平成 30 年度からは、市町村が地域の実情に応じて実施する介護人材の定着支援に向けた取組みや、特に若い世代に向け福祉・介護への理解促進を図るための事業に対して支援を行うこととした。

(3) 代替職員確保による実務者研修支援事業

介護職員の資質向上及び職場定着支援を進めるため、府内の介護保険施設に勤務する介護職員が介護福祉士国家試験の受験要件である実務者研修を受講する間の代替職員確保に支援を行った。

(4) 民間教育訓練機関を活用した職業訓練

介護・福祉サービス科(受講者 10 名)、介護福祉士実務者研修科(受講者 50 名)、介護職員初任者養成研修科(受講者 219 名)を実施した。(平成 29 年 11 月から平成 30 年 6 月まで開講分)

(5) おおさか介護かがやき表彰

介護保険事業所が実施しているキラッとかがやく取組を表彰し、表彰事業所での介護人材の定着、育成等を促進するとともに、その取組を他の事業所に広げ、介護人材の確保及び定着、介護に対するイメージの向上につなげることを目的に、取組事例を募集する。

<今後の取組>

(3) の代替職員確保による実務者研修支援事業について、介護施設の職員が介護福祉士国家試験に必要な実務者研修を受講する際の代替職員の確保を支援することにより、実務者研修の受講を促進し、介護職員の資質向上を図るとともに、離職防止に

つなげるため、本事業のさらなる周知を図る。

(5) のおおさか介護かがやき表彰については、被表彰事業所を選定し、表彰事例の周知に努める。

また、大阪府介護ロボット導入活用支援事業として、介護従事者の労働環境・処遇の改善を図るため、介護ロボットを購入する介護施設等に対し、費用の一部を助成するとともに、介護ロボットの導入・活用支援を図るための研修会等を実施する。

第3章 大阪市の取組

3 高齢者及び障がい者の雇用の促進

大阪市では、若者・女性をはじめ、中高年齢者・障がい者・ひとり親家庭の親など、就職に向けた支援が必要な方を対象に、無料の職業相談・職業紹介を行う「しごと情報ひろば」を市内4か所に開設し、うち3か所で、ハローワークとの一体的運営を行っている。

また、働く意欲・希望がありながら、高齢の方、障がいのある方、長期離職者など、就労において様々な阻害要因を抱える方の就労を支援する「地域就労支援センター」を運営し、区役所、大阪労働局、ハローワーク、クレオ大阪各館、各種就労支援機関などと幅広く連携して、求職者を就職に結びつけている。

(1) 取組の成果

「しごと情報ひろば」の平成29年度の実績としては、相談件数が24,848件、就職者数が2,614人となっている。

なかでも、ハローワークとの一体的運営窓口での相談件数が多くなっており、きめ細かな就労支援を行う「しごと情報ひろば」とハローワークとの一体的運営による相乗効果が見られるところである。平成28年9月に、施設狭隘等によりクレオ大阪西における一体的運営を解消し、平野区内で単独運営していたクレオ大阪南の窓口を統合して、新たに平野区役所内に「しごと情報ひろば平野・阿倍野ハローワークコーナー」を開設し、その利用も堅調に伸びている。

平成30年度は、「しごと情報ひろば」での相談件数24,200件、就職者数2,320人以上を目標に支援していくこととしており、平成30年6月末現在の相談件数は6,273件、就職人数652人となっている。また、平成29年4月から、クレオ大阪西とマザーズ機能を統合し、新たに独自の求人情報取り扱う「クレオ大阪西・マザーズ」として開設した。

【しごと情報ひろば】 窓口実績の上段（ ）は H29 年度、下段は H30 年度6月末現在

| 運営形態 | 名称 | 開設場所 | 窓口実績 | |
|-------|-------------|--------------------------------|------------------|--------------|
| | | | 相談件数 | 就職者数 |
| 一体的運営 | 天下茶屋 | 南海電鉄、Osaka Metro 天下茶屋駅共用コンコース内 | (9,881) 2,568 | (813) 204 |
| | 西淀川 | 西淀川区役所内 | (6,122) 1,707 | (669) 170 |
| | 平野 | 平野区役所内 | (6,896) 1,746 | (922) 262 |
| 市単独施設 | クレオ大阪西・マザーズ | クレオ大阪西内 | (1,949) 252 | (210) 16 |

| | | | |
|--|-----|----------|---------|
| | 合 計 | (24,848) | (2,614) |
| | | 6,273 | 652 |

「地域就労支援センター」では、センター窓口での相談に加え、利用者が身近な区役所で就労相談を受けられる機会を提供しており、平成29年度の実績としては、相談件数が2,699件、就職者数が332人となっており、平成30年度では相談件数2,500件、就職者数250人を目標に支援していくこととしており、平成30年6月末現在の相談件数は747件、就職人数50人となっている。

また、対人関係能力やコミュニケーション能力向上に向けたグループワークを実施し、平成29年度においては延べ50人を支援し、平成30年度も同様に実施することとしている。

センターの認知度向上も兼ねて、大阪労働局・ハローワークなどの関係機関の協力を得て市民の身近な場所で就職相談会を行う「ハローステップ就職応援プラザ」を平成29年度は市内3か所で開催し、301人の参加があったところである。また、平成30年度は同様に市内3か所での開催を予定している。

| 名 称 | | 開催場所 | 開催日 | 参加者数 |
|----------------|----------|-----------|------------|------|
| ハローステップ就職応援プラザ | | | | |
| 29 年 度 | in いくの | 生野区役所 | 2017/9/29 | 61 |
| | in 中央図書館 | 大阪市立中央図書館 | 2017/11/20 | 88 |
| | in きた | 北区民センター | 2018/2/6 | 152 |
| | 合 計 | | | 301 |
| 30 年 度 | in 中央図書館 | 大阪市立中央図書館 | 2018/9/10 | |
| | In てんのうじ | 天王寺区民センター | 2018/11/19 | |
| | in きた | 北区民センター | 2019/1/31 | |

(2) 今後の取組

求職者のさらなる利用の促進を図るため、「しごと情報ひろば」等相談窓口の存在及びその有用性の認知度が向上するよう、SNS、民間の情報サイトなど各種媒体を積極的に活用し、事業の情報発信を行っていく。

4 女性の活躍促進

(1) 子育てをしながら働くことのできる環境整備

大阪市においては、平成30年4月に保育を必要とする全ての児童の入所枠を確保するなど、市民の保育ニーズにきめ細かく対応するための取組を進めてきた。

平成28年度においては、民間保育所の新設、認定こども園、地域型保育などの整備により1,990人分の入所枠を確保したところであるが、平成29年度においては、次のような取組を進めてきた。

【多様な保育ニーズへの対応】

- ◆ 平成29年度予算で新たに6,053人分の入所枠確保のための整備予算を計上
- ◆ 平成30年4月時点の保育ニーズ量約5.5万人分に対応する入所枠を確保することで待機児童を含む利用保留児童の解消を図る
- ◆ 平成28年7月に設置した、市長をリーダーとする「待機児童解消特別チーム」の議論等を踏まえ、従来の手法にとらわれない、強力な特別対策に取り組む

■ 民間保育所等整備事業（116億5,600万円）

- 認可保育所や地域型保育事業所等の創設などで新たに6,053人分の入所枠を確保
 - ・ 認可保育所等の創設 55か所 4,220人分
(保育送迎バス事業 2か所140人分含む)
 - ・ 地域型保育事業所の創設 88か所 1,644人分
(庁舎活用分 25か所475人分含む)
 - ・ 認可保育所等の建替整備 7か所 189人分
- (参考) 平成28年度当初予算額 (43億3,900万円)

≪2,590人分の入所枠確保≫

- 従来の手法にとらわれない、強力な特別対策の取組
 - ◇ 区役所庁舎及び市役所本庁舎に保育施設（小規模保育事業所）を開設
 - ◇ 保育送迎バス事業の実施（2か所）
 - ◇ 保育所用に土地を提供した土地所有者に対する補助
(固定資産税等相当額10年分)
 - ◇ 土地を賃借して保育所を整備する場合の整備補助金を増額
(約3,200万円の補助金増・60人定員の場合)
 - ◇ 各区内の市有財産について、保育所用途として優先活用
 - ◇ 都市公園を活用した保育所整備に着手
 - ◇ 大規模マンションの建設計画前に保育所設置の事前協議を義務化する条例を制定

(2) 女性の活躍促進企業の推進

大阪市では、企業における女性活躍促進の取組を広げていくため、女性の管理職登用や継続就労等女性が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業等を認証する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証事業」を平成 26 年 10 月から実施しており、企業が認定に向けて取り組むメリットの周知を含め情報発信を行うとともに、認定を受けた企業を積極的にPRしている。

平成 29 年 7 月からは女性活躍促進を進めようとしている取組初期段階の意欲的な中小企業を対象に、「チャレンジ企業」として新たに認証しPRできるよう、制度の拡充を図り、8 月より認証希望企業の募集を開始したところである。

(ア) 取組の成果

平成 28 年度当初に、「女性活躍リーディングカンパニー認証企業」等を対象に実施したアンケート調査により女性登用等による企業経営上の具体的なメリットについて把握し、認証によるメリット（企業のイメージアップや人材確保につながったことなど）をホームページで情報発信した。

経営・管理者層を対象とした研修会や、経済団体と共催したセミナー等を通じて、認証制度のPRをはじめ、男性中心型労働慣行の見直しや女性登用等について啓発を実施するとともに、473 社に対し個別にリーディングカンパニー認証の勧奨を行った。

認証制度及び認証企業のPRに向け、とくに優れた取組を行っている企業を対象に、市長表彰（最優秀企業 4 社、優秀企業 6 社）を平成 29 年 3 月 3 日に行うとともに、認証企業名入りのポスターを作成し、大学等において掲示するとともに地下鉄駅構内への掲示を行った。

また、認証を受けるメリットを高めていくため、認証企業に対し、市が実施した就職支援イベント（合同企業説明会等）への優先的な参加を働きかけ、人材確保を支援するとともに、企業間の情報交流の支援に向け、「ネットワークフォーラム」を平成 28 年度は 5 回開催し、延べ 301 社、441 人の参加があり、参加者からは、情報が得られ参考になったとの声が多くあがっているところである。

以上の取組を実施する中、平成 28 年度中においては 139 件の認証を行ったところであり、認証数累計としては、平成 29 年 9 月 1 日時点で 317 件となっている。

(イ) 今後の取組

平成 28 年度に本市が実施した企業アンケート調査では、女性の管理職登用に取り組む企業の割合は 26.6%であり、うち、従業員 301 人以上の大企業が 54.5%であるのに対し、301 人未満の中小企業は 23.7%と、中小企業の取組は大企業ほど進んで

いない。

認証制度の認知度についても、大企業の 38.2%に比べ、中小企業は 9.2%と低い状況にあり、また、実際に中小企業に勧奨を行うなか、どのように取り組んでいけばいいのかわからない企業や、女性の活躍推進に意欲はあるものの認証の条件をクリアできるまでの取組が進んでいない取組初期段階の企業も少なくない。

こうした状況を踏まえ、中小企業における女性活躍推進の取組を促進・支援するため、平成 29 年度から拡充したチャレンジ企業認証について、各社のニーズ・状況を把握し、取組が進むよう必要な情報、ノウハウの提供やコンサルティングなどきめ細かな支援を行うとともに、認証企業をはじめとした中小企業の先進的な取組事例の情報発信等を行っていく。

(3) OSAKAしごとフィールド等を軸とした女性の就業支援

大阪市では、若者・女性が力を十分に発揮し、活躍できる社会づくりを進めているところであり、「しごと情報ひろばマザーズ」（平成 29 年 4 月より、しごと情報ひろばクレオ大阪西・マザーズ）や、平成 28 年度女性の就労支援事業「女性向けキャリアサポート事業」を改編した若者・女性への就労支援事業「キャリアデザイン OSAKA」（若者・女性共用の呼称）において、一時保育付の再就職の不安を解消するためのセミナーの開催を行うとともに、女性の活躍を応援する企業を中心としたマッチング機会と保育に関する情報を一体的に提供するなど、家庭生活と両立できる仕事探しを支援している。

(ア) 取組の成果

「しごと情報ひろばマザーズ」では、市内在住のすべての女性を対象に、保育士が常駐の上、キャリア相談、保育サポートブックの提供、職業能力開発に向けた各種セミナーなどを実施するとともに、求職者のニーズにあった独自求人開拓による職業紹介や、就職説明会を行っており、平成 29 年度の実績としては、相談件数が 1,949 件、就職件数が 210 件となっている。

平成 29 年 4 月から、クレオ大阪西とマザーズ機能を統合し、新たに独自の求人情報取り扱う「クレオ大阪西・マザーズ」を開設しており、平成 30 年 6 月末現在の利用実績は、女性の相談者数 196 件、就職者数 10 人となっている。

「女性への就労支援事業」では、女性の働く意欲やこれまでのキャリアを発揮して、自分らしく輝けるキャリアデザインを応援する取組を実施している。具体的には、仕事と家庭を両立するための心構えやテクニックを学べるセミナーや、家族をもちながら社会で活躍する先輩ママとの交流会、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業」と出会えるマッチングイベント、キャリアカウンセリングや個別相談など、多彩なプログラムを提供し、平成 28 年度の実績としては、各種セミナー参加

者が延べ 452 人、マッチングイベントの参加者が延べ 367 人で、就職者数 38 人となっている。

さらに、大阪マザーズハローワーク、ハローワークプラザ難波女性活躍応援コーナーと連携、役割分担を図りながら、パソコン講座や就職面接会を開催する「保育士有資格者等マッチング支援事業」を実施し、潜在保育士と保育施設の結びつけにも取り組んだところである。

【パソコン講座や就職面接会の役割分担】

| | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 大阪市 | ハローワーク |
| 潜在求職者向け広報、講座の機材調達や講座運営、講座受講中の一時保育の運営 | 会場提供、面接会の運営、求職者の誘導、受付業務・予約管理、個別職業紹介など |

(イ) 今後の取組

「しごと情報ひろばクレオ大阪西・マザーズ」には、子育てなど様々な制約を持った就労希望の女性が来所してくるため、今後も引き続き、求職者のニーズに即した独自求人開拓を行い、少しでも多くの就職を支援していく必要がある。

女性の就労支援事業についても、セミナー、マッチングイベントを順次開催していくことにしているが、より多くの求職者を支援できるよう、ホームページ、Facebook、地下鉄広告はもとより、子育て層をターゲットとする民間フリーペーパーなど民間情報媒体といった、連携可能なツールを活用し、情報が支援を必要とする方に届くよう努める。

また、提供するプログラムとしても、求職者及び求人企業のニーズをふまえ、再就職・育休復帰の不安感の解消、子育てとの両立の壁を乗り越えるためのノウハウや情報の提供、参加者同士で話すワークや、ロールモデルとの交流等を内容とする、一時保育付のセミナーを開催するとともに、大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業やくるみん・えるぼし認定企業など、ワーク・ライフ・バランスや仕事と育児・介護等の両立を支援する職場づくり、女性の登用、継続就業等の取組を進めている求人企業を積極的に開拓し、これらの企業等とマッチングを図ることにより、女性の就労を支援していく。

(4) 女性活躍施策検討プロジェクトチームの設置

働く女性自身に、自らの仕事や生活に根差したクリエイティブな提案を行ってもらい施策に活かしていくことが非常に効果的であることから、市の女性職員と、企業・経済団体のメンバーが参加し、官民協働により、働く女性を支援し活躍を促進するための方策について検討し、市長に施策提言を行う「大阪市女性活躍施策検討プロジェクトチーム」を7月に設置し、12月に提言を受けた。

5 若者の活躍促進

(1) 若者の就労支援

大阪市では、若者・女性が力を十分に発揮し、活躍できる社会づくりを進めているところであり、とりわけ、若者に対しては、「しごと情報ひろば」や平成28年度若者就労支援事業「若者就業支援プログラム」を改編した若者・女性への就労支援事業「キャリアデザインOSAKA」（※若者・女性共用の呼称）を通じて、社会人としてのコミュニケーション能力向上のガイダンスや相談等を通じて働く意識付けを図るとともに、自分に合った仕事を見つけるための適性診断やカウンセリングなど就職準備段階から、中小企業等を対象に幅広いマッチング機会の提供、就職後の職場定着までの切れ目のない、ワンストップでのきめ細かな支援を行っている。

(ア) 取組の成果

「しごと情報ひろば」は、若者に対し、就職準備から就職、就職後の職場定着まで、一貫して切れ目のない支援を行う、ワンストップの総合相談窓口として役割を果たしている。さらに、相談窓口にはわざわざ出向かない若者も多い中、一人でも多くの若者を支援するため、大学へ出向いての相談や就職支援イベントといった窓口以外の場所で、若年求職者を掘り起こすアウトリーチ型・掘起し型相談・コーディネート業務を実施しその実績として、457人の参加を得たところである。

平成29年度は、しごと情報ひろば西淀川で実施していた少人数による就活ゼミナールを、しごと情報ひろば平野、しごと情報ひろば天下茶屋にも拡大し実施している。特に天下茶屋においては、講師にハローワーク職員の協力を得ている。

また、「若者就業支援プログラム」としては、仕事に就き継続して働くことについての意識付けや適性に合った仕事選びのためのキャリアデザインセミナーの開催、若者の採用・人材育成や女性が働き続けられる職場づくりに積極的に取り組む企業等とのマッチングイベントの開催、就職内定後の定着支援などを行い、若者の安定した就職に向けた支援を行った。マッチングイベントでは、大阪府をはじめ、堺市、大阪府内7信用金庫および大阪府信用金庫協会との連携による開催も実施した。平成28年度の実績としては、各種セミナー・研修参加者数が545人、マッチングイベント（しごと応援フェア）参加者数が962人で、就職者数は167人となっている。

(イ) 今後の取組

「しごと情報ひろば」、若者の就労支援事業においては、一人でも多くの求職者を支援できるよう、引き続き、大学との連携や若者が集まる場所へのアウトリーチをはじめ、求職者を掘り起こすアウトリーチ型・掘起し型相談・コーディネート業務を積極的に展開するとともに、SNSなど若者が日ごろ利用する情報収集ツールを

活用するなど、情報発信を効果的に行う。

若者の就労支援事業の提供プログラムとしても、今後、セミナー、マッチングイベントを順次開催していくことにしているが、求職者及び求人企業のニーズをふまえ、働くことの意義や職業選択における適性診断、コミュニケーション能力といった社会人として身につけるべき能力向上に向けたガイダンスを行うとともに、関係機関、金融機関（池田泉州銀行、大阪府信用金庫協会等）と連携を図りつつ、大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業をはじめ、くるみん、若者応援宣言企業を中心とした合同企業説明会を開催する。また、若者の早期離職防止に向け、企業に対し、「若年離職を出さないための取組」や「仕事と家庭が両立できる職場環境整備」、「女性のキャリアアップを支援する取組」等をテーマとした企業向けガイダンスを実施する。

（２）中・高生へのキャリア教育

子どもたちの進路をめぐる環境が大きく変化している中、子どもたちが「生きる力」を身につけ、社会人・職業人として自立できるキャリア教育の推進が社会全体で求められている。

このような状況を踏まえ、大阪市教育振興基本計画において、「社会的・職業的自立に向け、子どもの勤労観・職業観を育てるため、企業や団体の協力による職業講話や職場見学、職場体験学習など、子どもの発達段階に応じて体系的・系統的にキャリア教育を進めます」と示されている。

（ア）取組の成果

○中学生・・・キャリア教育推進のために体験的な学習（３日間程度の職場体験学習・ボランティア学習）。

平成 28 年度：130 校中 125 校で職場体験学習等を実施。

○高校生・・・インターンシップ（企業、施設、学校等での就労体験）、地域連携（商品販売、商品開発、広報活動など）、大学連携（見学会、模擬授業、課題発表など）等の体験的な学習。

平成 28 年度：インターンシップ実施状況

参加者延べ 739 名（修学旅行での就労体験を含む）

地域との連携

企業経営者による社会人育成講座

地域イベントへの部活動（吹奏楽部等）の参加

「生野まつり」ものづくりブース設置 35 名

「西淀川ものづくりまつり」ものづくり教室 22 名 など

(イ) 今後の取組

生徒のキャリアアップを目的に、働くことに自信が持てない若者の自立支援事業である「コネクションズおおさか」による「出前セミナー」の実施校の拡充を図る。

7 ワーク・ライフ・バランスの実現

(1) 大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間の取組

大阪市では、市民、企業の方々に広くワーク・ライフ・バランスの意義、重要性を理解し、取組を進めていただけるよう、平成 28 年度から新たに、8 月を「大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間」として設定し、大阪女性きらめき応援会議の構成員（一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会、大阪市女性起業家情報交流協会、大阪市地域女性団体協議会、大阪市 P T A 協議会、大阪商工会議所、大阪労働局、公益財団法人 21 世紀職業財団関西事務所、公益社団法人関西経済連合会、公立大学法人大阪市立大学、特定非営利活動法人大阪 N P O センター、日本労働組合総連合会大阪府連合会）の協力を得て、ワーク・ライフ・バランス推進の気運を盛り上げるべく官民が一体となり啓発を行った。

また、平成 29 年度は新たに、働き方を見直し、「やりがいを感じながら働く時間」と「家族とともに過ごす時間」、「自分自身の趣味や地域活動を楽しむ時間」を調和させることで、ワーク・ライフ・バランスを進めることを趣旨とする「推進月間」の趣旨に賛同する企業を募り、各企業が実施する具体的な取組をご紹介しますこととした。

(ア) 取組の成果

「大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間」のコンセプトとして、だれもが「やりがいを感じながら働く時間」と「家族とともに過ごす時間」と「自分自身の趣味や地域活動を楽しむ時間」を調和させることで「笑顔ある暮らし」を実現することをめざし、ロゴマークも作成・活用し、わかりやすく広報・周知を行った。



市の取組として、情報誌、ホームページ、区民まつり等を通じて市民等への広報・啓発、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの開催、「女性活躍リーディングカンパニー認証企業」への周知・協力依頼、期間中に市民が家族で有意義な余暇を過ごせるようなイベント等の紹介などを行った。

あわせて、関係団体の取組として、経済団体、P T A 等各団体の機関紙を活用しての広報・啓発や、関連イベントの開催、地域団体による啓発チラシの地域行事での配付を行うなど、幅広く啓発の取組を共同で実施できた。

また、平成 29 年度の新たな取組として、推進月間に賛同する企業を募ったところ、38 社が賛同し、これらの企業の取組を HP ページで紹介した。あわせて、広く、企業

に対し、これらの取組を参考にいただき、働き方を見直すなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、できることから取り組むよう呼びかけた。

(イ) 今後の取組

今後とも、大阪女性きらめき応援会議の構成員の協力を得て、「大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間」の取組を実施していく予定である。

(2) 介護離職防止に向けた取組

介護のために離職する中堅社員、ベテラン社員が増加傾向にあるが、離職者にとって、その後の生活が不安定になり、企業にとっても中核となる人材の退社は大きな痛手であり、双方デメリットが大きく、「ニッポン一億総活躍プラン」においても介護離職ゼロをめざすなど、仕事と介護を両立できる環境整備が重要な課題となっていることから、大阪市では、大阪労働局、経済団体と連携し、「仕事と介護の両立支援」についての啓発や、先進的な取組をされている企業の取組事例を紹介する事業に取り組んだ。

(ア) 取組の成果

介護離職を防止する企業の取組を支援するため、企業の人事労務担当者向けの支援セミナー、シンポジウムを開催し、172人の参加があった。

セミナー、シンポジウム及び、あわせて実施したアンケートを通じて、企業の実態として、介護にかかる諸制度について十分に情報を持ち合わせていないこと、介護との両立支援を図るための取組が十分に浸透していないこと、他社の取組についての情報を得て検討したい企業が多いことなどが明らかになったところである。

○セミナー 平成28年11月24日、29日 大阪市中央公会堂 参加者78名

テーマ「介護支援取組助成金と改正育児・介護休業法」

「仕事と介護の両立について」

○シンポジウム 平成29年3月14日 大阪府立国際会議場 参加者94名

基調講演「介護離職ゼロの職場をめざす」

パネルセッション「企業取組事例の報告」(3社)

[仕事と介護の両立支援]シンポジウムのアンケート結果より

・現在、あなたの勤務先で、家族の介護をされている方がおられますか。

はい 39 いいえ 8 わからない 31

はいの場合、わかる範囲で人数を教えてください。

家族の介護をされている人数

| | 30歳未満 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代以上 | 不明 |
|----|-------|-----|-----|-----|-------|------|
| 男性 | 0人 | 1人 | 11人 | 13人 | 4人 | 57人※ |
| 女性 | 1人 | 2人 | 11人 | 15人 | 0人 | |

※1社で全体数57人と回答

・あなたの勤務先では、現在、介護のための、何らかの対策をとられていますか。

はい 57 いいえ 17 わからない 5

はいの場合、それはどのような対策ですか。

| | |
|--|-----|
| 仕事と介護の両立支援制度の従業員への周知 | 19社 |
| フレックスタイム制度 | 12社 |
| 短時間労働への変更 | 34社 |
| 社内に相談窓口の設置 | 12社 |
| 地域包括支援センター等公的機関の紹介 | 7社 |
| 介護休暇制度 | 48社 |
| 介護休業制度 | 46社 |
| 時間休暇、半日休暇 | 30社 |
| その他 { 申し出による時間外労働の回避、勉強会の開催 } { 介護についてのWeb, 積立有給制度 80日、同一の団体で回答有 } | 5社 |

・介護離職予防に関して、どのようなことが知りたいですか、その他、ご意見をお願いします。(いくつでも)

| | |
|-----------------------|-----|
| ① 介護保険について詳しく知りたい | 30社 |
| ② 介護についての相談窓口を教えてください | 21社 |

| | |
|--|-----|
| ③ 育児・介護休業法について詳しく知りたい | 19社 |
| ④ 他社の取り組み事例を知りたい | 42社 |
| ⑤ その他 <ul style="list-style-type: none"> ・日生のヒアリングシートの内容を知りたい ・制度利用の従業員の声を聴きたい ・介護サービスについて知りたい ・失敗事例を知りたい ・両立できず、退職した事例をしりたい | 5社 |

(イ) 今後の取組

各種就労支援事業において、企業人事担当者を対象に、介護離職防止、仕事と介護との両立支援に関する啓発を引き続き実施するとともに、先進的な企業の取組事例を収集し、情報発信を行っていく。

11 「働き方改革推進企業」の顕彰・動機づけ制度創設に向けた検討

(1) 本年度内に結論を得る事項

(ア) くるみん、ユースエール等認定企業に対する公共調達での受注機会の増大 ＜女性活躍の認証企業等にかかる取組＞

大阪市においては、平成 25 年度から総合評価一般競争入札（政策提案型）において、「男女共同参画に関する取組」として、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、かつ、くるみん認定など一定の取組を行っている場合を評価項目に加えてきた。平成 26 年度からは、「女性の活躍に関する取組」として、「女性活躍リーディングカンパニー」の認証を得ていることや同等の取組がなされていると認められる場合も評価項目として加えてきた。平成 28 年度は、40 件の総合評価方式一般競争入札に適用したところである。平成 29 年度は 26 件である。

また、指定管理者制度にかかる市のガイドラインにおいても、選定基準の中で具体的選定項目及び配点の標準例として「女性の活躍に関する取組」を掲載しているところである。

さらに、平成 28 年度に市民局が実施した 4 件における公募型プロポーザル方式による業務委託において、女性の活躍推進に関する認証等があれば加点する取組を行ったところである。平成 29 年度については 3 件行ったところである。

(イ) 認定一般事業主等に対する金融機関等の支援

＜女性活躍リーディングカンパニー認証企業にかかる取組＞

大阪市では、「女性活躍リーディングカンパニー認証企業」に対して、金融機関（商工中金、大阪シティ信用金庫、大阪信用金庫、日本政策金融金庫、池田泉州銀行）と連携し融資において利率の優遇を行っている。当該融資の利用実績としては 3 件となっている。

(2) 平成 29 年度以降の取組

(ア) 各地方公共団体における認定一般事業主等の受注機会の増大等の施策の検討

(1) (ア) に記載のとおり、総合評価一般競争入札等において、女性の活躍推進に関する認証等があれば加点する取組をすでに実施しており、今後も、女性活躍促進企業の受注機会の増大に向け検討を行っていく。

(イ) 認定一般事業主に準じた優良な企業の取扱いの検討

基本方針においては、「働きやすい企業をできる限り増やしていくためには、若者を応援する企業や女性の活躍促進企業等に対する各種認定制度を有効に活用していくことはもとより」、「認定基準を取得可能な適度な水準にして、各企業が認定取得をあきらめずに働き方改革に意欲的に取り組んでもらえるようにすることが適当である」としている。

大阪市では、平成 29 年度から、女性活躍の取組を進めようとしている取組初期段階の意欲的な中小企業も対象にできるよう、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証制度の拡充を行い、そうした意欲的な中小企業をチャレンジ企業として新たに認証するとともに、各社のニーズ・状況を把握し、取組が進むよう必要な情報、ノウハウの提供やコンサルティングなどきめの細かな支援を行っている。

13 介護事業における取組

(1) 介護ロボット等の開発

<介護ロボット等導入支援特別事業>

介護ロボットは、介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化に資する新たな技術が活用され、介護従事者が継続して就労するための環境整備として有効なものであり、介護従事者の介護負担の軽減を図る取組が一層推進されるよう、事業者負担の大きい介護ロボット導入について特別に支援を実施している。

(ア) 取組の成果

国において、介護ロボット導入について特別に支援を実施するため、平成 27 年度補正予算が成立し、本市においても、介護ロボットを導入する際の費用について、国の交付基準に基づき助成するため、平成 28 年度において補正予算（1 億 904 万 4 千円）を計上した。1 法人 1 事業所について 92 万 7 千円を上限として、84 法人に対し、7,500 万円を交付した。

なお、この助成に係る実績報告については、交付法人からの介護ロボット使用状況報告書等を取りまとめ、国に提出したところである。

(参考)

交付決定機器は、マッスルスーツ等の移乗支援機器が約 6 割、見守り支援システム等が約 4 割となっている。

(イ) 今後の取組

国においては、介護施設等への介護ロボットの導入支援を行うとともに、介護機器の開発支援や、介護ロボットを導入した場合の介護業務の効率化・負担軽減効果について、実証検証を行うこととしている。

また、介護ロボットの活用を促進するため、平成 30 年度の介護報酬の改定において、これら効果検証の結果をもとに、介護ロボットを導入した場合の介護報酬加算に向け、検討がされている。

このようなことから、国における効果検証や、介護報酬改定等の国の動向についても注視しながら、本市においても、本事業の効果検証を行うとともに、その結果について情報提供を行うなど、介護人材確保の観点から、介護ロボットの普及、啓発に取り組むこととしている。

第4章 堺市の取組

1 非正規雇用労働者の待遇改善

●不本意非正規雇用割合の減少

所管：産業振興局商工労働部雇用推進課

(1) 取組の趣旨・目的

非正規労働者の増加、とりわけ若年者が、正規雇用を希望しているにもかかわらず不本意ながら不安定な就労をせざるをえないことは、本人のキャリアアップや生涯賃金への影響だけでなく、結婚・出産等の障害となり、少子化の増長や社会保障制度の不安を増大させるなど、地域の活性化や発展にも大きな影響を与えるものである。このように、若年者が正社員等常用労働者として就労することの重要性を鑑み、平成17年度に「ヤングJOBステーション事業」を開始した後、平成21年度からは現在の「さかいJOBステーション事業」として、15歳から39歳までの若年者及び全年齢の女性を対象に、若年者の正社員等安定した就職への支援や育児・介護等様々な理由で離職した女性の再就職支援を実施するとともに、市内企業に対して、雇用・定着に関する支援を実施している。

(2) 取組内容

若年者については、さかいJOBステーション事業「JOBカフェSAKAI」において、就職相談や各種セミナーのほか、正社員を募集している市内企業とのマッチングイベント、堺ハローワークコーナーでの職業紹介等、総合的な就職支援を実施している。平成30年度からは、求職者等が問い合わせをしやすいするため、フリーダイヤルを導入している。

(3) 課題

若年求職者、全年齢の女性等に対する職業支援及び市内中小企業の人材確保支援を実施する「さかいJOBステーション事業」のさらなる利用拡大に向けて、周知に努める必要がある。

(4) 今後の取組

今後とも、若年者や就職困難者等に対する就職支援、安定雇用の実現に向け、きめ細かな支援を行う。

3 高齢者及び障害者の雇用の促進

所管：産業振興局商工労働部雇用推進課

(1) 取組の趣旨・目的

少子高齢化の進展に伴い、地域経済の活性化を図る観点から、企業が高齢者の雇用継続を促進するとともに、高齢者が長年培ってきた知識・経験を企業等で活かしていくことは重要である。また、障害者の雇用については、近年はノーマライゼーション理念の浸透や事業主の皆様の理解が高まっているものの、法律で定められている障害者雇用率を達成していない企業も未だ見受けられる。このような状況において、堺市では関係機関との連携のもと、事業所及び障害者一人ひとりの自立・就労に向けた支援を行っている。

(2) 取組内容

高齢者や障害者など就職に際し阻害要因を持った求職者に対し、(公財)堺市就労支援協会への委託により、就労相談や職業能力開発講座等の就労支援を行う「堺市地域就労支援センター事業」を実施しており、平成30年度からは、求職者等が問い合わせをしやすいするため、フリーダイヤルを導入している。

障害者雇用については、「堺市障害者雇用貢献企業認定制度」を設け、障害者雇用に積極的に取り組む市内中小企業等を、障害者雇用管理に係る情報提供や奨励金の支給等により支援しており、平成29年度は15件の認定を行った。また平成30年度からは、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されるとともに、障害者の法定雇用率が引き上げられたことから、堺市障害者雇用貢献企業の認定区分に「精神障害者新規雇用企業」を追加している。

(3) 課題

「堺市地域就労支援センター事業」をはじめ各種事業のさらなる利用拡大に向け、周知につとめる必要がある。

(4) 今後の取組

今後とも、働く意欲・希望がありながら、様々な阻害要因を抱え、就労を実現できないでいる就職困難者への支援を行うとともに、事業所に対しては高齢者や障害者雇用に関する理解を深め、雇用の促進・安定を支援する。

4 女性の活躍促進

●大阪の低い女性就業率

所管：産業振興局商工労働部雇用推進課

(1) 取組の趣旨・目的

堺市においても、就労を希望する女性が、そのライフスタイルに応じた働き方を実現できるよう取り組んでいくことが重要であると考えます。また、企業の競争力強化、ひいては本市産業の持続的発展を図るためには、女性の活躍推進は重要である。

これらを踏まえ、就労意欲のある女性求職者への総合的な就職支援と女性をはじめとする人材を必要とする事業主への支援、そして女性の再就職支援として「女性のキャリアブランク解消支援事業」を実施している。

(2) 取組内容

平成 21 年度から、さかいJOBステーション事業「女性しごとプラザ」において、全年齢の女性を対象に、結婚・育児・介護等様々な理由で離職した女性の再就職支援を実施している。

また、「女性のキャリアブランク解消支援事業」では、再就職をめざす女性を対象に、座学研修と市内企業での短期間のインターンシップ研修を行うことで、キャリアブランクに対する不安の解消を図る支援を行っている。

(3) 課題

全年齢の女性に対する職業支援及び市内中小企業の人材確保支援を実施する「さかいJOBステーション事業（女性しごとプラザ）」と「女性のキャリアブランク解消支援事業」のさらなる利用拡大に向けて、周知に努める必要がある。

(4) 今後の取組

今後とも、女性の再就職支援と、市内事業所に対する雇用確保に関する支援を行う。

所管：市民人権局男女共同参画推進部男女共同参画センター

(1) 取組の趣旨・目的

働く女性やこれから働きたいと思っている女性とそのライフスタイルに応じた働き方を実現できるように、堺市内在住、在勤、在学者の女性を対象に就職支援講座「ステップ・アップ・スタディ」を3回シリーズで開催する。

(2) 取組内容

10月～11月に「ステップ・アップスタディ」講座を実施予定

(3) 課題

参加者の受講後の調査が行えるとこれからの事業展開に役立つ。PRの方法に工夫ができるとうい。

(4) 今後の取組

平成30年度も同様に実施予定。

●子育てをしながら働くことのできる環境整備

所管：子ども青少年局子育て支援部幼保推進課

(1) 取組の趣旨・目的

就労等による女性の社会進出の増加、核家族化の進展に伴い、保育ニーズも拡大・多様化している。

このような中で、本市では働く子育て家庭を支援するため、既存施設の増改築、幼稚園の認定こども園への移行促進や認定こども園・小規模保育事業所の新設などにより、受け入れ枠の拡大を進め、待機児童の解消をめざしている。

(2) 国の制度との関係

平成24年に、子ども・子育て関連3法（「子ども・子育て支援法」、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律」、「子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」）が制定され、平成27年4月から「子ども・子育て支援新制度」が施行され、幼児期の教育・保育、地域の子育て支援の量の拡充と質の向上が進められている。

この中で、平成29年6月に国がとりまとめた「子育て安心プラン」では、遅くとも平成32年度末までに全国の待機児童を解消し、これを維持しつつ、平成34年度末までの5年間で、女性就業率80%に対応できる受け皿を整備し、M字カーブを解消するとしている。

(3) 取組内容

| | 平成 30 年 4 月 | 平成 29 年 4 月 | 平成 28 年 4 月 | 平成 27 年 4 月 | 平成 26 年 4 月 |
|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 利用申込数 | 18,266 | 17,542 | 16,911 | 16,500 | 15,824 |
| 待機児童数 | 61 | 31 | 16 | 54 | 23 |

<認定こども園・保育所等利用申込数と待機児童数の推移> (単位：人)

<平成 29 年度中の受け入れ枠拡大の取り組み>

認定こども園の増改築等 6 か所、幼稚園の認定こども園への移行 2 か所、小規模保育事業施設の新設 10 か所により、613 人分の受け入れ枠を拡大した。

(4) 課題

受け入れ枠の整備にあたっては、これまでのように、土地の確保から整備までの全てを事業者側にお願ひするだけでなく、市の所有する土地や小学校、公営住宅の空き室など、公有財産も積極的に活用しながら取組を進めていく必要がある。

(5) 今後の取組

就学前児童は減少しているが、認定こども園や保育所などの利用申込数は年々増加しており、この傾向はしばらく続くものと思われる。引き続き、地域における保育ニーズの把握・分析に努め、必要な受け入れ枠の拡大を進める。

所管：産業振興局商工労働部雇用推進課

(1) 取組の趣旨・目的

少子高齢化の進展に伴い、生産年齢人口が減少するなか、子育てや介護等をしながら働くことができる職場環境の整備が必要であると考え、市域の事業所に対する啓発事業とともに、市内で働く方に対し、育児など家庭と仕事の両立を支援する。

(2) 取組内容

平成 30 年 7 月には、市内事業所に勤務する育児休業中の方を対象に、育児休業後に職場へ復帰する際に生じる仕事と育児の両立についての不安を解消し、円滑な職場復帰を支援するため「育休後職場復帰セミナー」を行う。

また、平成 30 年度、ハローワーク堺と共催で、市内事業所に対して、職業生活と家庭生活を両立させるための制度の導入などに対する国の助成金を紹介する「仕事と家庭の両立支援 助成金セミナー」を実施する予定。

(3) 課題

働きやすい職場作りに取り組みたい市内事業所や、育児など家庭と仕事の両立をめざす市内で働く方に対して、国の制度や方法等を広く周知する必要がある。

(4) 今後の取組

市内で働く方に対する、育児など家庭生活と仕事の両立支援と、市域の事業所における職場環境の整備支援のための啓発事業を行う。

●女性の就業環境の整備・意識改革

所管：産業振興局商工労働部ものづくり支援課

(1) 取組の趣旨・目的

最近増加している女性の起業家に特化した支援策として、「堺市女性起業家メンター制度」を平成 27 年度に創設した。

女性の起業家は、「家庭の両立」や「相談相手の不在」といった課題を抱えており、起業に踏み出せない場合があるが、このような女性を支援し、新たな経済活動の担い手を創出することを目的にした取組である。

具体的には、3名にメンターとして就任していただき、自らの経験に基づくアドバイスや相談を行うことで、女性の起業希望者の不安解消に努め、起業を後押ししている。

(2) 取組内容

公募により集った女性の起業希望者に対して、女性の先輩企業家から事業計画について継続的なアドバイスや相談を受けられる「女性メンターミーティング」を毎年度実施している。

なお、メンターは、過去においてさかい新事業創造センターに入居し、経営サポートを受けていた堺の女性起業家に就任いただいている。

【これまでのメンターミーティング実績について】

平成 27 年度参加者 16 名（うち起業者 7 名）

平成 28 年度参加者 16 名（うち起業者 1 名）

平成 29 年度参加者 17 名（うち起業者 6 名）

(3) 課題

事業実施の際に、無料託児サービスを設けているが、当日に子どもの都合で出席できなくなる方がいるなど、全回出席をすることが厳しい方がいる。起業に対するレベル感の違いから、途中で脱落してしまう方がいる。メンターとメンティーの日程の都合により、メンティーが希望のメンターにつけないといったミスマッチングもある。

(4) 今後の取組

今後とも、起業をめざす女性を対象とした支援事業をきめ細かく実施し、更なる女性の起業促進を図っていく。

所管：産業振興局商工労働部雇用推進課

(1) 取組の趣旨・目的

生産年齢人口が減少傾向にある中、地域産業の持続的な発展のためには、女性をはじめとする多様な人材の活用と定着が求められている。その一方、中小企業をはじめ市内事業所の中には、女性専用の更衣室等が無いなど、女性が活躍できる職場環境整備が十分でないという現状がある。

そのような状況を踏まえ、女性の職域拡大や働きやすい職場環境づくりを推進するため、「堺市女性雇用促進等職場環境整備支援事業補助制度」を平成 29 年度から実施し、市内中小企業等に対して、職場における労働環境の改善のための経費の一部を補助している。

(2) 取組内容

要件を満たす市内の法人・個人事業主を補助対象として、対象事業は、専ら労働者の使用に供するための女性用施設（トイレ・シャワールーム・更衣室・休憩室）の整備や、リフト設置など女性の就労に際しての安全対策であり、平成 29 年度は 5 件の申請があった。

(3) 課題

平成 29 年度に新設した制度であるため、今後も引き続き広く市域の中小企業等へ周知する必要がある。

(4) 今後の取組

平成 29 年度の実績、30 年度の申請状況・申請内容を引き続き確認しつつ、さらに活用しやすい制度にしていく。

所管：消防局総務部人事課

(1) 取組の趣旨・目的

女性消防職員が活躍することにより、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、様々な状況にある多様な住民への対応力が向上し、住民サービスの向上が図れるもの。

消防全体として、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を平成 38 年度当初までに 5% に引き上げることを目標とする総務省消防庁の通知に基づき、当局においても全職員における女性比率 5% を目標とし、女性活躍推進に関する取組を実施している。

(2) 取組内容

女性活躍推進に関する内容についてホームページに掲載するとともに、女性を対象とした就職説明会を開催することで、採用試験の女性受験者を確保し、女性職員数の増加を目標とするもの。

平成30年4月1日現在では女性職員が33名、全体の3.6%であり、平成29年4月1日現在の女性職員31名、全体の3.4%と比較すると上昇傾向にある。

女性消防職員がより活躍できる組織体制を構築するため、平成29年度に実施した総務部業務推進委員会（女性活躍推進プロジェクトチーム）の結果を踏まえ、ハード及びソフト両面の課題について、各所管課において施策検討を行い、対策を実施する。

(3) 課題

現状では女性の管理職員がいないため、同じ職場にロールモデル等がないことにより、将来のキャリアを描きにくいことも考えられることから、市長事務部局とも連携し、キャリア形成を支援する必要がある。

(4) 今後の取組

今後とも、計画的な女性職員の採用を継続するとともに、老朽化による庁舎の建て替え時には女性用の施設を整備するなど、計画的に事務を進める。

総務部業務推進委員会での検討結果を踏まえ、女性消防職員がより活躍できる組織体制の構築に努める。

5 若者の活躍促進

所管：産業振興局商工労働部産業政策課

(1) 取組の趣旨・目的

堺市では、堺市ものづくり投資促進条例（旧：堺市企業立地促進条例）による市税の軽減やオフィスの新規立地に対する補助金などの優遇措置を行うことで企業立地の促進に取り組んでいる。

また、平成30年度には、投資や雇用の要件を緩和するなど、本社や研究開発施設の移転・拡充に対する支援を拡充するとともに成長産業分野の進出に関する投資促進を新たに実施する「堺市企業成長促進補助金」を創設し、企業の拠点化と競争力強化、ひいては雇用機会の一層の拡大に取り組んでいる。

(2) 取組内容

昨年度は、堺市ものづくり投資促進条例に基づき、6社の企業投資を認定し、認定投資の総額は約165億円、雇用見込み数は5年間で約320名となっている。また、オフィス立地を促進する業務系機能集積促進補助金では、中百舌鳥地域などにおいて2社を認定した。

(3) 課題

市内外の企業に対し、本市の立地ポテンシャルや、企業立地に係る優遇制度の更なる周知を図る必要がある。

(4) 今後の取組

本市の有するネットワークを活用し、あらゆる機会をとらえて、引き続き本市の立地ポテンシャルや当該制度をはじめとする投資優遇制度の周知を図る。

所管：産業振興局商工労働部雇用推進課

(1) 取組の趣旨・目的

近年、中小企業にも目を向けつつあるものの、依然として学生の大企業志向は強い中で、就職先として堺市の中小企業を選択するようなきっかけづくりに取り組むとともに、学生が、社会・企業の求める人材像を理解し、正しい職業観を持つことを支援する。

(2) 取組内容

社会や企業の将来を支える若年層の育成の観点から、堺経営者協会、南大阪地域大学コンソーシアム、堺市が連携し、「堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会」を

立ち上げた。

また、「堺地域人材ネットワーク協議会」では、堺市の企業で活躍する人材の確保・育成を図るため、若者の採用に積極的な中小企業と高等学校、大学等とのネットワーク構築の支援を行っている。

平成 29 年度のインターンシップ事業の参加者は 257 名であった。

(3) 課題

新規学卒者等の雇用のミスマッチ解消を目的にインターンシップ事業、キャリア教育支援事業や、教職員と市内企業のネットワーク形成支援事業を実施し、市内企業の人材確保支援と学生の安定雇用を図る。

(4) 今後の取組

インターンシップ事業への参加促進について、大学のキャリアセンターへの働きかけを強化するなど、参加者の掘り起しを行うとともに、受入企業へのプログラム作成支援などを行い、インターンシップの質の向上を図りながら、若年者の職業観の醸成、安定雇用の実現に向け、きめ細かな支援を行う。

7 ワーク・ライフ・バランスの実現

所管：市民人権局男女共同参画推進部男女共同参画推進課

(1) 取組の趣旨・目的

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、固定的性別役割分担意識の解消や、長時間労働を前提とした従来の働き方を見直す等により、仕事と育児や介護、地域活動などが両立できる社会を実現することが必要である。

このことより、労働関連各種法令や男性の家事・育児参画等男女共同参画に関する幅広いテーマを扱い市民意識の啓発を図るため、男女共同参画に関する情報を発信する男女共同参画推進課日より『Windy』を発行（年1回、7,000部）している。

(2) 取組内容・成果

平成29年度は12月に発行し、本市で開催した講演会や講座の実施内容や前年度実施した市民意識調査の調査結果、市民グループの活動、改正育児・介護休業法関連情報の紹介など、幅広いテーマの記事をグラフ等も用いて掲載した。アンケート結果では、「冊子の発行は有意義である。」「レポートの報告などは興味深い。」等の声も聞かれ、市民一人ひとりが男女共同参画についての問題を認識し、考える機会を提供できた。平成30年度は、12月上旬に発行する予定である。

(3) 課題

本情報誌の効果検証や市民の意識の変化等を把握するため読者アンケートを募っているが、回答数が少ないため回収率を上げる工夫が必要である。

(4) 今後の取組

労働関連各種法令の周知及び情報提供や男性の家事・育児参画等幅広いテーマやタイムリーな話題をとりあげ、今後も継続的に市民意識の啓発を行う。また、効果的な配布先についても検討する。さらに、男女共同参画への関心を持ってもらうために、男女共同参画関連イベントの年間スケジュール等の情報の掲載を検討する。

所管：市民人権局男女共同参画推進部男女共同参画推進課

(1) 取組の趣旨・目的

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、固定的性別役割分担意識の解消や、長時間労働を前提とした従来の働き方を見直す等により、仕事と育児や介護、地域活動などが両立できる社会を実現することが必要である。

本市では、全国初の男女共同参画都市を宣言したことを記念し、1月21日を中心とする1週間を『さかい男女共同参画週間』と定め、男女共同参画社会の実現に向けた

事業を集中的に実施し、市民意識の啓発や高揚を図っている。

(2) 取組内容・成果

平成 30 年 1 月 20 日～1 月 27 日の期間に、記念講演をはじめ、課題別ワークショップ、女性の労働に関するセミナー等、男女共同参画社会の実現に向けた事業をさまざまな観点から集中的に実施した。記念講演・課題別ワークショップの企画・運営は、市民で構成される堺市男女共同参画推進会議との協働で取り組み、より市民ニーズを反映したものとすることができた。平成 30 年度は、1 月 19 日～1 月 26 日の期間に実施予定。

(3) 課題

参加者が比較的中高年層または女性に偏っていたため、効果的な広報手段や講演テーマを検討し、若年層や男性も含めた幅広い層に多く参加していただけるよう工夫する必要がある。

(4) 今後の取組

引き続き『さかい男女共同参画週間』において、集中的に事業を展開し、課題に挙げたとおり、若年層や男性にも参加してもらえるような企画を検討する。

所管：産業振興局商工労働部雇用推進課

(1) 取組の趣旨・目的

国の「働き方改革」の考え方にも示されているとおり、女性をはじめ、若者・高年齢者・障害者・外国人などあらゆる人が活躍できる労働環境整備が重要であると考え、堺市では、市域の事業所に対して、継続した啓発事業を行うとともに、就労意欲のある求職者への総合的な就職支援を行っている。ワーク・ライフ・バランスの推進に関しては、事業所向けに毎年、セミナーの開催を行っている。

(2) 取組内容・成果

「第 4 期さかい男女共同参画プラン」の中にも事業を位置付けるなど、庁内関係部署と連携して事業を行っている。

平成 30 年 6 月には、平成 29 年度に続き、企業主導型保育の推進をテーマにして、市内経済団体と共催で「ワーク・ライフ・バランスを考えるセミナー」を実施し、OSAKAしごとフィールドによる説明や、市内事業所の事例発表を行い、32 名が参加した。

(3) 課題

働きやすい職場づくりに取り組みたい市内事業所に対し、「ワーク・ライフ・バランスを考えるセミナー」や企業主導型保育事業について、さらなる周知に努める必要がある。

(4) 今後の取組

今後とも、庁内関係部署と連携し、女性をはじめとするあらゆる人が活躍できるよう、市内事業所に対し、ワーク・ライフ・バランス制度の導入を支援し、取組の拡大を促していく。

所管： 市民人権局男女共同参画推進部男女共同参画センター

(1) 取組の趣旨・目的

男女共同参画社会の実現を目的とし、市民等に対し多岐にわたる講座を提供することにより、個人の資質や技術の向上並びに文化や男女共同参画に関する意識を高め、地域社会に参画し貢献できる人材を育成する生涯学習講座「堺自由の泉大学」を開催する。

(2) 取組内容

「男女共同参画ジェンダー研究」「女性が輝く社会づくり」など

(3) 課題

若者が参加しやすい時間帯での開催。

(4) 今後の取組

平成30年度も引き続き堺自由の泉大学にてワーク・ライフ・バランスの実践、女性活躍推進法の意義とその活用などをテーマとして講座を展開していく。

8 外国人留学生の就職促進と成長戦略

所管：産業振興局商工労働部産業政策課

(1) 取組の趣旨・目的

堺市内の企業やタイ王国の日系企業で広く活躍できる人材の育成および堺市や堺市内の企業とタイ王国との相互理解を深めることを目的に、市内の留学生に対し、インターンシップ等の機会を提供している。

(2) 取組内容

タイ王国・泰日工業大学の学生を半年程度、大阪府立大学へ留学生として受け入れ、専門教育、日本語研修、堺市内の企業へのインターンシップ等の機会を提供。

平成 26 年度～平成 29 年度、計 13 名の留学生を受け入れ、4 名がインターンシップ先企業へ就職。

(3) 課題

本事業のさらなる周知により、留学生・インターンシップ受入企業双方の参加を促進し、堺市内企業のグローバル人材確保の手段として安定した実績を上げられるようにするとともに、タイ王国における堺市の知名度を向上させる。

(4) 今後の取組

本事業の実施主体である大阪府立大学、堺市、堺商工会議所が引き続き協力して、来日した留学生、インターンシップ受入企業への細やかな対応を行い、堺市内の企業または現地日系企業への就職率を向上させる。

所管：産業振興局商工労働部雇用推進課

(1) 取組の趣旨・目的

事業活動の海外展開などグローバル化が進展するなか、その担い手として現地の言語や習慣に精通し、専門知識を有する優秀な外国人の採用ニーズが高まっている。「働き方改革」にも位置付けられている多様な働き方の一つでもある、外国人材雇用について「外国人材雇用支援事業」を行う。

(2) 取組内容

平成 30 年度、外国人採用を希望する市内企業に対し、外国人雇用の正しい知識等の習得を支援するため、「外国人材雇用支援セミナー」を 10 月に実施する予定。

(3) 課題

平成 30 年度の取組であるため、広く市域の中小企業等へ周知する必要がある。

(4) 今後の取組

参加者対象の事後アンケートの結果と、共催の堺公共職業安定所の意見を参考にしながら、次年度以降の取組について検討する。

13 介護事業における取組

●介護現場の構造的問題

所管：健康福祉局長寿社会部地域包括ケア推進課

(1) 取組の趣旨・目的

平成 24 年度から「さかい介護人材確保・育成支援事業」として、介護事業者の新規雇用の採用力の強化と、介護人材の定着に向けた働きやすい職場環境の改善に対する支援を実施している。個々の介護事業者の人材マネジメント等の職場環境の改善により、「採用→定着→育成→職場の活性化→採用→・・・」の好循環を生み出し、魅力ある介護業界となることをめざしている。

(2) 国の制度との関係

平成 29 年度に介護職員処遇改善加算が拡充や介護ロボット導入促進事業の実施。

(3) 取組内容

「働きやすい職場環境づくり」のコンセプトの下に、各事業者が職場環境を自己点検するためのアンケート調査の実施と改善策を導くためのワークショップの他、人材の確保に向けた事業者のスキルを向上するための「採用力向上研修」や、人材の定着に向けた「定着力向上研修」等を行ってきた。また、離職の可能性のある年代の傾向が判明するなど、介護業界全体の課題も明らかになり、本市の今後の事業展開の参考となった。また、大学に出向いて介護の仕事の授業を実施したり、就職説明会へ参加するなど老人福祉施設部会、教育機関との連携を活用した取り組みを進めた。

(4) 課題

平成 28 年度に実施した高齢者実態調査において、職員が不足していると感じている事業者は半数以上に及び「思ったほどの人材を確保できなかったため」が主な理由となっていた。大阪府と連携した広域でのアプローチを検討していくことが今後の課題である。

(5) 今後の取組

平成 30 年度は、福祉と介護の実践発表会と就職相談会の開催（関西大学との地域連携事業）や映画「ケアニン～あなたでよかった～」上映会等開催し、介護業界のイメージアップ、及び介護事業所で働く職員のスキルの向上やモチベーションの向上を図っていく。

さらに、大阪府理学療法士会と共催で介護技術研修会の開催や新任期、中堅期、管理期を対象とした研修体制を構築し、「介護施設のマネジメント術」及び「外国人労働

者の雇用について」をテーマとした内容も予定している。

14 広報・啓発活動

所管：産業振興局商工労働部雇用推進課

(1) 取組の趣旨・目的

現在、国をあげて、働き方改革の取組が推進されている中、非正規雇用の処遇改善、超過勤務の削減、過労死の防止や、若者、女性、高年齢者、障害者などあらゆる方が活躍しやすい環境整備等の取組を進めていかなければならない。

(2) 国の制度との関係

働き方改革実現計画

(3) 取組内容

堺市が事務局を担う堺雇用労働推進会議では、堺市域の雇用・労働問題に対処するため、産業界・労働界・行政等が、雇用推進や中小企業支援等に関する方策の検討を行い、また、労働に関わる課題や問題を共通認識し、それらの解決に向けて相互に連携・協力を行っている。

平成 29 年度は、構成団体がそれぞれの立場から強みを活かし、市内事業所の事業主、人事担当者等を対象に、堺雇用労働推進会議が主催となり、9 月 13 日に「働き方改革セミナー」を開催し、69 名の参加があった。

平成 30 年度は、労働者一人ひとりのニーズに対応した働き方ができる環境づくりを進め、市内事業所の人材の確保・定着・生産性の向上及び労働者が納得できる働き方の実現することを目的として「企業の働き方改革支援事業」を実施し、働き方改革に取り組むための実践的なノウハウを提供する講演や、社会保険労務士や中小企業診断士による個別相談会を実施する。

(4) 今後の取組

参加者対象の事後アンケートの結果と、構成団体の意見も参考にしながら、次年度以降の取組について検討する。

第5章 日本労働組合総連合会 大阪府連合会の取組

日本労働組合総連合会大阪府連合会（以下、連合大阪）は、めざすべき社会像として「働くことを軸とする安心社会」を掲げ、「働くこと」に最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもとで、社会に参画するための取組を推進している。働き方改革の取組については、労働の質、すなわちディーセントワーク、「働きがいのある人間らしい仕事」という観点にこだわった取組が肝要と考えている。この改革が労働組合のない職場で働く未組織労働者も含め、すべての働く者の立場に立った「働き方改革」となるよう、連合大阪は関係団体と連携し、強力に取組を展開してきた。また、一方で、人工知能（AI）やIoTなどの技術革新による働き方改革への対応にも、近い将来、職場や仕事がなくなってしまうかねないとの危機感をもって、労働組合が能動的、自発的に取り組んでいかなければならないと考えている。

1 非正規雇用労働者の待遇改善

（1）同一労働同一賃金

政府「働き方改革実現会議」において、同一労働同一賃金の議論が行われ、2016年12月に正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差に関する具体例などを示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」がまとめられた。これはいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間での待遇差に関する具体例を示した物となっている。今後は、同一労働同一賃金の実現に向けた法整備を受けて（労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法の3法）その取組が進められる。

今後の取組として、労使協議の加速と労働組合による職場点検活動の強化を方針に掲げていくが、同一労働同一賃金に限らず、「働き方改革」は、現場の労使の取組こそがカギとなってくる。労働組合のない職場で働く人を含めたすべての働く者の立場に立った「働き方改革」となるよう、全力で取組を展開していく。

連合大阪が主催する「労働関係セミナー」では、連合大阪法曹団と連携し、本年2月には「有期労働契約問題について～無期転換ルールへの対応～」62名、6月には「同一労働同一賃金の考え方を学ぶ～ハマキョウレックス事件等の最高裁判決を受けて～」で74名と感心が高いことがうかがえる。

<その他の取組>

- ・各種学習会の企画開催（労働関係セミナー）と参画
- ・大阪労使会議で有識者との意見交換
- ・府民へのアピール
- ・派遣労働に関する作業部会への参画

(2) 不本意非正規雇用割合の減少

連合本部は、すべての働く者の処遇改善をめざして、2010年から「職場から始めよう運動」を展開している。この運動は、労働組合に結集するものとして「同じ職場・地域で働く非正規労働者が抱えている課題を、みずからにつながる課題として捉え、その改善のために何ができるのかを考え、具体的なアクションを、それぞれの職場・地域から始めていくこと」をめざすものである。

連合大阪は、2018春闘で非正規共闘会議を設置し、構成組織・単組の協力を得て正社員への転換ルールを導入・促進、無期労働契約への転換促進、諸手当、各種休暇取得、教育訓練の機会などについて、「職場から始めようアンケート」を実施した。調査では2018年4月からの改正労働契約法の施行に基づき、有期契約労働者の無期転換が可能となることからその前段で調査を行い、非正規労働者の処遇改善に向けた取組を進めてきた。

<主な取組>

- ・「職場から始めようアンケート」を実施
- ・非正規共闘会議の設置

(3) 無期転換ルールの周知徹底

上記(2)に加えて、2018春闘で経済団体や経営者協会との協議において2018年4月より労働契約法18条に基づく、有期契約労働者の無期契約への転換開始など、雇用の安定化に向けて、使用者側へ周知するとともに法の順守を要請した。

<主な取組>

- ・経済団体や経営者協会への要請

2 労働生産性向上等を通じた、超過勤務の削減等職場環境の整備

連合大阪 2018 春闘方針では、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向け、取り組みを展開した。

経済団体や経営者協会との協議では、賃金改善の要求のみならず、特別要請として、時間管理の適正化や年休取得推進など、長時間労働の是正を強く要請した。また、労働組合のない職場では、36 協定の仕組みが適切に機能していない実態もあり、これを機にその適正化を進めることが必要である。時間外労働の上限規制は、あくまでも「これ以上働かせてはならない」というもので、労使合意においても特別条項を適用する場合に上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月 45 時間、年 360 時間の原則的上限に近づけるべく、不断の努力をはかることの重要性を示している。そして「ここまで働かせてもよい」との誤解を生じさせないように、連合大阪は時間管理の適正化に関する発信力を強化していく。

また、府民へのアピールでは、職場で働く者の声を目に見える形で結集し、長時間労働是正に向けた実効性ある法規制の実現の後押しとなるよう、大阪府域で街頭行動をおこなった。また、「集めよう、届けよう、働く私たちの声」として取組を展開したフォトメッセージでは、「インターバル制度を導入しよう」や「もう過労死をなくそう」と書き込んだメッセージペーパーを用いて、構成組織や単組、地域・地区協議会の幹事会や集会等でアピールした。さらに第 88 回大阪地方メーデーでも、同じように参加者全員の掛け声でメッセージペーパーを高く掲げ、長時間労働の撲滅に向けた取組の前進を誓うとともに世論に訴えた。この取組にあたっては、参加する組合員が長時間労働の是正を「自分事」としてとらえてもらうことも狙いとして推進した。

連合は、働く者・生活者の立場から「働く人が報われる社会」の実現に向けて、組合員だけでなく広く国民に訴える新たなキャンペーン「クラシノソコアゲ応援団！RENGO キャンペーン」を 2015 年 12 月から全国各地で展開してきた。また、2017 年 12 月からの第 3 弾の取組として、暮らしの底上げに関するテーマを広く社会に浸透させるとともに、職場と一体となったワーク・ライフ・バランス実現に取り組んでいる。特に深刻な問題となっている長時間労働の是正および過重労働の防止については、「社会への広がり」（世論喚起）と「職場への深掘り」（組織内徹底）をより強化した取組を行っている。

<主な取組>

- ・フォトメッセージによるアピール
- ・過労死防止大阪センターと連携した取組（80 時間超えの特別協定の情報公開等）



3 高齢者及び障がい者の雇用の促進

高齢者や障がい者雇用の促進については、高年齢者雇用安定法や障害者差別解消法および改正障害者雇用促進法に基づく、ワークルールの順守と労使協議の推進が重要である。連合大阪では、特に障がい者雇用の促進に関して、「NPO大阪障害者雇用支援ネットワーク」と連携し、9月の障がい者雇用支援月間に合わせて「障害者雇用フォーラム」を開催している。また障害者雇用促進法では、採用など雇用の分野で障がい者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務づけられた。さらに事業主には相談窓口の設置など体制整備が求められたことから、連合大阪ではNPO大阪障害者雇用支援ネットワークとの共催で働く障がい者および働く意欲のある障がい者とその家族、障がい者を雇用する事業主を対象に相談キャンペーンを昨年より実施している。

今後は、NPO大阪障害者雇用支援ネットワーク内に「障がい者なんでも相談センター」の開設支援を行うとともに、障がい者雇用関連法への対応の取組として、事業所の点検活動による実態把握にも努めていく。

<主な取組>

- ・ NPO大阪障害者雇用支援ネットワークと連携した取組（定例会への参画）
- ・ 障害者雇用フォーラムや相談キャンペーンの開催（府域で案内チラシの配布）
- ・ NPO大阪障害者雇用支援ネットワークに「障がい者なんでも相談センター」を開設（2017年6月1日から開設）

4 女性の活躍促進

連合本部では、女性の活躍推進に向けて連合第4次男女平等参画推進計画を策定し、つぎの3つの目標を掲げて活動を進めている。①働きがいのある人間らしい仕事（ディーセントワーク）の実現と女性活躍促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化。また、具体的な数値目標として、①2015年までに、運動方針に男女平等参画推進と「3つの目標」の取組を明記している組織を100%、②2017年までに、女性役員を選出している組織を100%、③2020年までに連合の役員・機関会議の女性参画率を30%、とする高い目標を設定して強力に取り組んでいる。

連合大阪においても「第5次労働組合への女性参画促進行動計画」（期間：2013年11月～2020年10月の7年間）を策定し、定期大会ごとに計画を見直し、必要に応じて取組の改善をはかってきた。2016年からは全国で唯一のモデル地方連合会として、2017年までに①全構成組織において「運動方針に男女平等参画を明記する」、②全構成組織において「女性役員を選出する」ことを目標として掲げ、運動を進めてきた。また、「第5次行動計画」を組織全体で取り組むために、会長・専従副会長・事務局長・副事務局長・地域事務局長で「女性参画30%達成プロジェクト（略称：達成PT）」を立ち上げた（現段階での達成状況は、下表のとおり）。そしてモデル地方連合会としての取組を強化するため、連合大阪会長自らが構成組織の機関会議等に出向き、2つの目標について共有化をはかった。さらに、全構成組織と地域協議会のトップを対象に、女性活躍に関するトップリーダー宣言を行い、機関紙やホームページで広く周知した。

当面の取組として、構成組織の協力を得て以下の調査項目で現状把握に努めている。調査項目は、①組合員の人数・男女比率（雇用形態別）、②組合役員（産別の執行委員会ならびに幹事会等）の人数・男女比率（役職別）、③組合員専従役員の数・男女比率、④組合議決機関等の代議員・参加者の男女比率、⑤組合の各種研修参加者の男女比、⑥労働相談アドバイザー、オルガナイザーの人数と男女比などとした。また、三役構成組織の代表者（連合大阪副会長）と女性役員選出の課題等について、連合大阪女性委員会とフリーディスカッションを実施し、問題認識の共有をはかった。さらに運動方針への明記ができていない構成組織と、女性参画促進行動計画の意義等について改めて意見交換を行った。

○取組強化前の数値（2016.4.20現在）

| | 構成組織数 | 目標を達成している組織 | 比率 |
|----------|-------|-------------|--------|
| 運動方針への明記 | 44 | 25 | 56.81% |
| 女性役員を選出 | 44 | 22 | 50.00% |

○取組強化後の数値（2017.9.30 現在）

| | 構成組織数 | 目標を達成している組織 | 比率 |
|----------|-------|-------------|--------|
| 運動方針への明記 | 41 | 40 | 97.56% |
| 女性役員の選出 | 41 | 29 | 70.73% |

2018年の取り組みとして、「連合大阪5次計画」の第3目標である「2020年までに連合の役員・機関会議の女性参画率を30%」に向けて、改めて取り組みを強化してきた。特に、

併せて、「達成PT」では、数値目標の達成に向けた議論、行動だけでなく、男女平等推進委員会、女性委員会とも連携しつつ、女性組合員（役員）の声が連合大阪運動に反映される工夫や、女性参画促進を連合大阪運動の活性化につなげる工夫、好事例の周知、共有なども行っていく。

○第5次行動計画の目標達成状況

1. 執行委員の選出状況について

11月執行委員会における女性役員比率は、70人中18人（特別執行委員含む）で25.7%となった。

2. 第18回定期大会における女性代議員（特別代議員）の参加について

(1) 大会における女性参加率

- ①役員（54人中8人で14.8%）
- ②代議員（233人中51人で21.8%、前回は13.7%）
- ③特別代議員含む（267人中56人で20.9%）

関西経済連合会との共同事業、さらに女性が活躍できる社会の実現に向けた連携や方策の検討、情報発信をおこなっていく「OSAKA女性活躍推進会議」や「大阪女性きらめき応援会議」にも構成員の一員として参画し、オール大阪で女性活躍推進の機運の盛り上げに努めている。

<主な取組>

- ・女性参画30%達成プロジェクトの設置とPTをコアとした各組織への働きかけの強化
- ・構成組織・地域協議会のトップリーダー宣言
- ・女性リーダーセミナーや女性委員会による学習会の企画開催
- ・トップリーダーセミナーの開催
- ・男女共生集会の開催 「職場におけるハラスメントと男女平等」
- ・女性執行委員相互のネットワークづくり

5 若者の活躍促進

大阪における雇用環境は着実に改善しているが、若年層についてはまだまだ厳しい状況にあり、連合大阪はキャリア教育の推進に注力している。子ども期から「働く」現場を見学し体験することにより、働くことの楽しさ、難しさを知ること。さらにその体験を通して職業観、就労観の醸成につなげていくことを目的として、2005年から小学生を対象に「Kids 職場見学会」を開催し、高校には就労前教育への講師派遣に取り組んでいる。また、連合大阪単独で初めての寄付講座として、大阪市立大学経済学部で「労働経済論特殊講義1」～働くということと労働組合～を実施した。講義内容は、「働くこととは」、「労働者の権利とは」「労働組合、労働運動とは」等を柱に、そして労働市場と現場で生じている諸課題等については、産業別労働組合の役員や研究者を講師に招き、専門的な知見による講義をおこなってきた。このような教育活動を通じて、ともに学び、経済・社会活動を担っていく人材育成に取り組んだ。

連合大阪でも次代を担う若手労働組合役員を対象に「次世代リーダー養成講座」を開催し、現在の職務にとどまらず、幅広い知識と公正な価値観を備え、経営側ともしっかりと対話ができ、組合員の相談にのれるリーダーの育成をめざした取組を行っている。

また、2015年より地域の活性化と地域で働く者の労働条件向上とは、車の両輪で進めるべきものとの観点から、全国の地方連合会で「地域フォーラム」を開催している。連合大阪も働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向け、2018春闘方針で取組を確認し、大阪府域の各地域での開催をめざし、2015年には大阪南地域（堺市）で初めて開催し、2016年は河内地域（東大阪市）で開催し2017年には北河内地域（枚方市）で2018年は大阪市地域（大阪市）での開催を検討している。

<主な取組>

- ・連合大阪の加盟組合を基本に職場見学会（体験）を開催【4コース】（対象：小学生）
 - ① 西大阪治水事務所（津波・高潮ステーション）（UA ゼンセン）
7月26日（水）※運輸業
 - ② 日本郵政株式会社 新大阪郵便局（JP労組）8月23日（木）※運輸・郵便業
（台風の為中止）
 - ③ パナソニックサイクルテック株式会社（電機連合）8月7日（火）※製造業
 - ④ 大阪メトロ緑木検車場（自治労）8月6日（月）※百貨店・総合スーパー
- ・大阪まちひとしごと創生推進会議や大阪新卒者就職応援本部への参画

6 最低賃金の引上げのための環境整備

経済の自律的成長に向けては、日本のGDP約6割を占める個人消費を喚起し、消費性向の高い低所得者層の処遇改善をはかることが、景気の底支えや内需拡大につながるものと認識している。しかし、現在の日本の最低賃金水準は、先進国の中でも極めて低い水準にあり、このままでは社会を不安定化させかねないと懸念している。

大阪府の最低賃金は、2018年に中央最低賃金審議会が示した目安額27円を引上げ、時間額936円となったが、連合は春闘方針に「誰もが時給1,000円」を掲げ、さらなる大幅な時間給の引き上げをめざしている。

連合大阪は、大阪府の最低賃金を改正決定する「大阪地方最低賃金審議会」に対して、連合大阪加盟の構成組織（産別）と連携し、製造業・サービス業・交通・運輸業など多様な業種から労働者側委員を選出している。また、「大幅な時間給の引き上げと円滑な審議を求めた意見書」をまとめ、加盟組合からも集約するとともに、大阪労働局長および経済団体等への要請行動を精力的に行っている。さらに金額審議で重要な要素を占める生計費においては、セーフティネットとなる賃金水準の「連合大阪リビングウェイジ」（单身男性の最低生計費・時間額）1000円を当面の到達目標として定め、金額審議における労働者側の主張の根拠としている。

加えて大衆行動の強化として、世論喚起するために審議のヤマ場では、決起集会や街頭行動を行っている。2018年の街頭行動では、中央最低賃金審議会が示された大阪の目安額27円以上の大幅な引き上げをめざして、「誰もが最低賃金1000円以上」の横断幕やプラカードを掲げ、大阪市内をデモ行進した。

一方、特定（産業別）最低賃金の改正決定に向けては、改正の意向表明、申し出等の手続きを行うとともに、企業内最低賃金協定の拡大、合意労働者数の確保、疎明資料の収集など円滑な審議に向けた取組を行っている。大阪府の特定最低賃金の業種は、2008年最低賃金法の施行以降、地域別最低賃金の大幅な賃金引上げにより、都市圏において産業ごとのセーフティネット、ミニマム基準の維持、確保が困難な状況となっている。連合大阪は、このような経過から、さらなる特定最低賃金の維持、向上に向けて、真に労使でイニシアチブが発揮できるよう、「改正決定の必要性審議から金額改正審議」までの審議会運営を当該労使で構成する「専門部会方式」を労働者側から提案し、2014年から全国に先駆けて導入してきた。また、大阪府域における産業の基準賃金にふさわしい水準の確保に向けて、最低賃金水準近傍者の職務実態や属性の把握、基幹的労働者の定義の見直し等を行うことを目的に、「連合大阪特定（産業別）最低賃金のあり方研究会」を設置し、学識者を主査に研究会メンバーで議論を深め、一定の方向性を示す報告書を作成し、近畿ブロック内の各地方連合会最低賃金担当者を対象にシンポジウムを開催してきた。

※連合大阪リビングウェイジとは・・・労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に算出しているもの。労働者として健康に働き続けるための基本となる「衣・食・住」と「保健・医療」に関わる費用、暮らしていく上で必要な一定の社会的・経済的つながりに必要となる「交通・通信費」「交際費」、健康で文化的な最低限度の生活のために必要な「教育費」「教養・娯楽費」を費目ごとに試算したもの。

<主な取組>

- ・最低賃金の大幅な引き上げに向けた意見書の集約
- ・大衆行動による世論喚起
(7.30 実現しよう！「誰もが時給 1000 円」最低賃金アピール集会&デモ行進)
- ・非正規労働者からの意見聴取と審議会での陳情
- ・特定（産業別）最低賃金のあり方研究会報告書の発刊（2017 年 10 月）およびシンポジウムの開催

7 ワーク・ライフ・バランスの実現

<主な取組>

- ・府民を対象とした働く女性のワーク・ライフプランセミナーの企画開催
- ・連合大阪労働関係セミナーの開催
- ・仮称) チルドレン・ファースト学習会 (フリースクール、保育園問題等)

12 運輸事業における取組

交通・運輸業における人手不足の問題については、共通認識をもっている。このような状況の中で、昨年12月に「大阪人材確保推進会議」が発足し、特に製造業・運輸業・建設業において人材を確保するために、行政と業界、関係団体が一堂に会して、事業の魅力を発信し、雇用促進に繋げていこうという会合が継続的に開催されていることに対して、労働組合も、大いに期待しているところである。

具体的な取組として、人材確保に向けた直接的な事業ではないものの、「5若者の活躍促進」の項で述べたがキャリア教育の推進として、「kids職場見学会」では、製造業・運輸業を中心に事業を企画、推進した。

<主な取組>

- ・大阪人材確保推進会議への参画
- ・運輸業でのkids職場見学会の開催
- ・交通運輸関連産業の産業別労働組合との意見交換

14 広報・啓発活動・その他

大阪働き方改革推進会議においては、「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪を創り上げる」という気概のもと、多様な構成団体が14項目にわたる基本方針とロードマップを策定した。

これらの協力関係をさらに有機的な連携とするため、情報の共有化や見える化が必須と認識している。その意味では、ホームページでのリンクや責任者クラスによる構成団体での会合など、キメ細かな対応が必要と思われる。この間、大阪働き方改革推進会議でも申し述べたが、具体的な数値目標が重要ではないかと考えている。連合大阪としては、2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」で定められた数値目標（就業率・各種休暇取得率・労働生産性等）の大阪版として「大阪労働モデル」（仮称）の策定をめざしていきたいと考えている。

<主な取組>

- ・ 広報活動の充実（HP上でのリンク）
- ・ 指標となる「大阪労働モデル」（仮称）の策定
- ・ ワークルール検定2018の開催（大阪労働者福祉協議会と連携）

第6章 公益社団法人 関西経済連合会の取組

関西経済連合会では、下記2017年度基本方針に基づき、実効性ある働き方改革の実現に向けた雇用・労働環境の整備のため、会員企業の取り組みの促進・支援、留学生の就業・定着支援などの活動を実施している。

1. 関経連の雇用労働政策関連事業の基本方針

関西が「働き方の先進地域」となることを目指し、「労働政策委員会」（井狩雅文委員長：日本ネットワークサポート社長）において、「機運醸成」「政策提言」「実務上の対応支援」に取り組む。まずは、働く女性の活躍に重点を置き、多様な人材が関西の地で活躍できる環境づくりを進める。また、働き方改革推進関係法をはじめとする政策の動向への対応とともに、今後の中長期的な雇用労働環境の変化を見据えた課題提起型の政策提言に向けた検討を深める。

あわせて、「グローバル人材育成・活用委員会」（小川克己委員長：淀川ヒューテック社長）においては、「Look West」の視点を持ち、留学生採用・定着にかかる課題の抽出と整理を行うとともに、グローバル人材活用運営協議会をはじめ各関係団体と連携し、関西における留学生の就職支援と就職後の定着支援を実施することで、企業のグローバル化に資する人材の育成と関西での活躍機会の確保につなげる。

2. 目標・主な取組内容

(一)2017年度の主な取組

- (1)多様で柔軟な働き方の実現や、雇用労働関連の法改正への企業ニーズに即した対応
・政府の働き方改革実行計画に関する会員への情報提供。講演会を2回開催。
・同一労働同一賃金ガイドライン案や時間外労働の上限規制等の関連法改正の動きや実務的課題などの情報提供（講演会を4回開催）。
・働き方改革に向けた会員企業の取り組み強化に向けたフォローアップ（ヒアリング等による対応状況や課題の把握や取り組み事例の紹介など）。
・上記を含め、実行計画にもとづく政策動向を注視し、中堅・中小企業への影響などを含め必要な対応を検討（高齢者の就労促進（講演会を1回開催）、雇用吸収力・付加価値の高い産業への転職・再就職等）。
- (2)雇用労働環境の変化に対応した中長期的課題の抽出、検討
・今後の雇用労働環境の変化に関する講演会の開催（1回）や有識者・関連機関へのヒアリングを実施。
- (3)多様な人材が能力を発揮できる環境の構築に向けたアクション
・女性活躍推進：米国派遣プログラム（米国総領事館と共催）やしごと力向上セミナー（全

8回×2期)などの研修や関係機関との共催セミナー・シンポジウム(5回開催)を継続実施。関西広域連合等との連携し、取り組みを広域拡大(「女性活躍推進会議」の設置、セミナー等の共催)。

- ・介護離職防止、障がい者雇用促進：関連施策情報とともに取り組み事例を紹介。(講演会を1回開催)

- ・高年齢者雇用促進、若年者雇用促進：地域政労使の関連協議会の取り組みへの参画。

- ・留学生をはじめ外国人材の活用：グローバル人材育成・活用委員会等他委員会と連携

(4)雇用労働政策の諸課題への対応のためのネットワーク強化

- ・経団連(政策動向への対応)、連合大阪(大阪労使会議など)、厚生労働省(次官・審議官、大阪労働局長との懇談)、経営法曹会議、社労士会、関西生産性本部、大阪府市労政部門等との連携。

(5)留学生の就業・定着支援

①留学生向け事業

- ・大学・行政をはじめとする他団体関係機関との連携により、日本で就職し働くことについての留学生の理解促進や企業と留学生の相互理解の促進につながる事業を実施。(留学生とOB・OGの交流会、企業と留学生の交流会(1回)等)

②企業向け事業

- ・留学生の採用・活躍事例の紹介、在留資格に関する解説、留学生採用後の育成・定着等をテーマとした企業向けセミナー・講演会等の開催により企業への情報提供を図り、留学生を採用する企業の増加と、採用後の活躍推進を後押し。

③マッチング事業

- ・大阪労働局、近畿経済産業局、大商等との連携による「外国人留学生就職面接会」は参加企業数を拡大し、さらに多くの企業と留学生のマッチングを推進。

④企業に就職した留学生の定着支援

- ・元留学生社会人交流会「サロン・デ・ゼクスパット」の定期的な開催(9回実施)による国際社員のネットワーク構築等、企業に就職した留学生の定着支援に関する事業を実施。

⑤協議会構成団体や企業・大学間の意見交換・情報交換

- ・協議会構成団体の実務担当者会議である「幹事会」において意見交換・情報交換の充実を図り、企業と大学間においても、留学生の採用等に関して意見交換の機会を設けた(3回開催)。

(二)2018年度の主な取組【予定含む】

(1)「働き方改革実行計画」における中長期的課題・労働法改正への対応

①関西における「働き方改革」推進に向けた機運醸成

- ・女性活躍推進の機運醸成と推進方策を検討する((2)に記載)。この他、高年齢者、障がい者など、多様な人材の活躍に向け、地域の政労使と連携する。

②雇用労働環境の変化を見据えた政策提言

- ・2025年頃を想定した雇用労働環境の変化を見据え、企業の実務に根差した中期的な視点での政策課題を抽出・整理。

検討テーマ：「今後の高年齢者雇用における賃金体系の設計と活躍の場の創出」

- ・働き方改革は他委員会で扱うテーマとも関連することから適宜、関係委員会と連携する。

関係委員会：グローバル人材育成・活用委員会、経済財政委員会など

- ③働き方改革推進関係法等の労働法改正への対応など会員企業の実情やニーズに応じた取り組みの促進・支援

- ・働き方改革実行計画に基づく政策等の動向を引き続き注視し、実務的対応について情報提供を行う。

テーマ：働き方改革推進関連法、女性活躍推進法改正、長澤運輸事件(定年後再雇用)など

- ・大阪労使会議の開催や厚生労働審議官との懇談の他、雇用労働政策の諸課題への対応のためのネットワークを強化する。

(2)「働く女性が最も活躍できる地域・関西」に向けた取り組みの推進

①女性の活躍推進方策の検討

- ・これまでの委員会活動から得られた女性の活躍推進の課題について、参考となる企業事例の発表や実務担当者との意見交換を実施し、対応策を検討する。

テーマ：「キャリアパス構築」「配偶者の転勤に伴う離職問題」「職域拡大」など

- ・女性の活躍推進に関する労使共同アンケートを実施し、現状と課題を把握する。
- ・以上の取り組みを踏まえ、女性の活躍推進検討チーム(仮称)を設置し、女性の活躍推進に有効な方策を検討する。

②機運醸成と会員企業における活躍推進の支援

- ・「働きたい女性が日本で最も活躍できる地域・関西」の早期実現に向けて、「関西女性活躍推進フォーラム」において関西広域での政公労使が連携した活動の展開を図る。

活動内容：女性リーダー育成研修など構成団体の既存事業の共催・連携、シンポジウムの開催など

- ・男性の意識改革や女性の就業継続のための研修、米国派遣プログラムなどを継続して実施する。

(3)留学生の就業・定着支援

- ・関西を外国人材が活躍しやすい舞台とするため、企業に対して外国人材を活かす多様な雇用システムを提案し、企業自身の選択を促す。また外国人材同士のネットワーク構築を促進し、企業における外国人材の定着・活躍支援に資するための事業展開につなげる。

- ・企業のグローバル化に資する人材の育成を図るため、大学と企業のネットワークを新たに構築し、企業が求める人材ニーズについて、大学内、大学間、および留学生が広く情報共有できるようにするとともに、関西の留学生が、関西企業の情報に早期かつ容易にアクセスできる環境を整備する。

- ・留学生の採用・定着にかかる課題の抽出と整理を実施する。

<企業、大学、行政、各関係団体等へのヒアリング調査>

全国レベルで現状把握と課題の抽出を行うため、ベンチマークとなる事例や識者の意見についてのヒアリング調査を5月まで継続実施し、効果的な事業展開のあり方を検討した。

<課題の抽出と整理>

ヒアリング調査の結果をもとに、グローバル人材活用運営協議会と協同し議論を行う。企業のグローバル化に資する人材の育成と関西での活躍機会の確保のため、更に効果的な事業を展開する。

- ・企業を対象として、在留資格に関する情報提供や、国際社員が求めるキャリアプラン、先進企業における取り組み事例の紹介を行うほか、行政やグローバル人材活用運営協議会はじめ留学生就職に資する各関係団体との連携事業を行い、留学生の関西での活躍機会の確保・拡大につなげる。
- ・元留学生国際社員を主体とした広域ネットワークを、オンライン会議システムを活用しながら構築する。ネットワークを母体を実施する相互交流やグループワークを基軸として、ビジネス上のコミュニケーション能力向上をサポートし、企業における国際社員の定着・活躍支援につなげる。

3. 具体的取り組み例

○「働き方改革」に関するシンポジウムの開催

◇大阪労使会議「働き方改革シンポジウム」～働き方改革が問う労使自治の再構築～

- ・日 時：2017年11月10日（金）14:00～17:15
- ・場 所：シェラトン都ホテル大阪 4F 浪速の間 西
- ・主 催：日本労働組合総連合会大阪府連合会、（公社）関西経済連合会
- ・後 援：大阪働き方改革推進会議

【プログラム】

- ・基調講演 テーマ：「働き方改革が問う労使自治の再構築」
講 師：山田 久 日本総合研究所理事
- ・パネルディスカッション
テーマ：「実効性ある働き方改革の実現に向けて」
ファシリテーター：山田 久 日本総合研究所理事
パネリスト：
服部 良子 大阪市立大学大学院准教授、大阪地方最低賃金審議会会長
六本 佳代 大阪労働局雇用環境・均等部長
道籬 佳久 大阪府商工労働部雇用推進室長
山本 一志 連合大阪副会長、電機連合大阪地協議長
井狩 雅文 関経連労働政策委員会委員長、日本ネットワークサポート社長

◇経団連・関経連共催「働き方改革セミナー」

・日 時：12月5日（火）14：00～17：15

・場 所：リーガロイヤルNCB2階「松の間」

・主 催：日本経済団体連合会、関西経済連合会、

【プログラム】

・基調講演

テーマ：「Society5.0時代の到来による、
テクノロジーを活用した新しい働き方と経営のあり方」

講 師：岩本 隆 慶應義塾大学大学院経営管理研究科特任教授

・事例紹介とパネルディスカッション ～事例にみる働き方改革のポイント～

ファシリテーター：寺井 基博 同志社大学社会学部准教授

事 例 発 表：工藤 明広 日東電工経営インフラ統括部門人財統括部期間人事部長

筒川 禎威 高島屋人事部人事・採用育成担当次長

玉置 克己 レンゴー人事部長

岡本 裕之 小野薬品工業人事部長

◇講演会などを通じた会員への情報提供・機運醸成

『労働情報講演会』【実施予定】

・日 時：2018年7月31日（火）15：00～17：00

・場 所：関西経済連合会 29階会議室

・演 題：「長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件最高裁判決の解説について」（仮題）

・講 師：渡邊 徹 弁護士（弁護士法人 淀屋橋・山上合同）

○女性活躍推進の取組み

◇「関西女性活躍推進フォーラム」での取組み

女性の就業状況が相対的に低いなど、関西における女性活躍の現状を踏まえ、「働く女性の活躍」をテーマに、経済団体や地域団体、府縣市などが、それぞれの取組と併せて、団体の相互連携による取組を行うプラットフォームとして、2017年12月、関西広域連合と関西経済連合会が共同で設置。関西広域での機運醸成や意識啓発など取組の促進を図り、「働く女性が日本で最も活躍できる地域・関西」を目指す。

◇講演会などを通じた会員への情報提供・機運醸成

『労働政策委員会 講演会』

・日 時：2018年6月12日（火）15：00～17：00

・場 所：関西経済連合会 29階会議室

・演 題：「女性の活躍推進に係る国の取組と関西への期待」

・講 師：岡本 義朗 内閣府大臣官房審議官（男女共同参画局担当）

◇連合大阪との労使共同アンケートの実施【実施予定】

女性の活躍推進、特に、女性の就業継続につながる方策の検討、女性活躍に対する意識の醸成をめざし、2015年に連合大阪と労使共同アンケートを実施。その後の女性活躍推進法施行などの状況変化を踏まえ、本年度にも労使共同アンケートを実施し、取組の進捗や課題の変化等を把握する。(調査期間：7月下旬～9月中旬)

以上

第7章 大阪商工会議所の取組

大阪商工会議所では、2017年度から中期計画「たんと繁盛 大阪アクション～最前線×最先端で、日本とアジアを牽引～」に沿って事業を推進している。本計画は、「3つの戦略フィールド」と「8つの戦略プロジェクト」、及び「5つの基盤強化」事業を推進しているが、このうち、人材確保・育成事業は「新戦力フロンティア人材発掘プロジェクト」として推進している。

さらに、喫緊の課題である人手不足に対応するため、本年3月に「大商 人材確保・育成総合支援アクション」を策定、①自社が抱える課題の「気づき」の促進、②離職防止・職場定着に向けた支援、③新規学卒者採用を中核としたマッチング等の強化、④関係機関との連携・ネットワークの構築、の4つの方針を掲げ、人材確保・定着に課題を抱える大阪の中小企業・小規模企業の支援を実施するとともに、政府や関係機関への政策要望や意見照会を行っている。

本会議の基本方針に沿った項目のうち、大阪商工会議所が実施する事業は以下のとおりである。

2 労働生産性向上等を通じた、超過勤務の削減等職場環境の整備

(1) これまでの活動について

各支部で中小企業・小規模企業の経営者、経営幹部、人事担当者を対象に、雇用・労働関係の時宜にあったテーマを設定し、専門家を招くセミナーを開催してきた。今年度は、中小企業・小規模企業の人手不足解消と定着、働き方改革の対応を中心に随時開催予定。

(2) 平成30年度の実施状況について

セミナー「人手不足対策！中小企業の人事処遇と業務改善の仕組みづくり ～事例に学ぶ 人が辞めない！人が定着する労務管理の工夫～」を各支部主催で、次の日程で開催予定。

「開催予定」

- ・7月4日（水）大阪商工会議所南支部 定員 20人
- ・7月13日（金）大阪商工会議所西支部 定員 30人
- ・7月19日（木）大阪商工会議所東支部 定員 25人
- ・7月26日（木）大阪商工会議所北支部 定員 30人
- ・8月7日（火）大阪商工会議所北支部 定員 25人

- ②セミナー「注意すべき今年の労務管理のポイント ～今年の各労働関係法改正を念頭においた、就業規則、契約のノウハウセミナー～」を7月10日（火）に中央支部で開催予定。（定員60人）

3 高齢者及び障がい者の雇用の促進

(1) これまでの活動について

各支部において、中小企業・小規模企業の経営者、経営幹部、人事担当者を対象に高年齢者の雇用に関するセミナーを開催してきた。

(2) 平成30年度の実施状況について

セミナー「高年齢者の活用と賃金・人事制度～働き方改革等の最新動向を踏まえた人事処遇の構築～」をテーマに、定年延長・継続雇用制度の進め方、人手不足対策と多様な働き方に合った人事制度、高年齢者の活用事例等について専門家から講演いただく予定。

「実施予定」

- ・10月4日（木）大阪商工会議所南支部
- ・10月10日（水）大阪商工会議所中央支部
- ・10月16日（木）大阪商工会議所北支部
- ・10月23日（火）大阪商工会議所北支部
- ・11月6日（火）大阪商工会議所西支部
- ・11月21日（水）大阪商工会議所東支部

4 女性の活躍促進

(1) これまでの活動について

新戦力人材発掘プロジェクトの一環として「女性の活躍推進事業」に取り組んでおり、近畿経済産業局、大阪府、大阪市、公益社団法人 関西経済連合会、公益財団法人 21世紀職業財団、一般財団法人 大阪市男女共同参画のまち創生協会等と連携してフォーラムやシンポジウム、セミナー、交流会を実施している。

平成28年度に企業活動や文化的活動において活躍する女性の役員・管理職をたたえる「大阪サクヤヒメ表彰」を創設、過去2回表彰式を実施した。受賞者が登壇するフォーラムやトーク交流会を7回開催したほか、各種団体が実施する女性活躍推進ワークショップ・ライブ・バランス関連のセミナーやフォーラムに受賞者が登壇した。

さらに平成28年度より、内閣府が実施している「企業主導型保育事業」と連携し、内閣府、大阪府や大阪市と共催で同事業の説明会を7回にわたって実施した。また、既に保育所を設置・運営している企業との意見交換会や事例発表会、見学会を6回実

施し、企業主導型保育所の設置・共同利用を促進した。

平成 29 年度には「テレワーク・フォーラム」を開催。平成 30 年度は近畿総合通信局、大阪府、大阪市と連携して同分野のセミナーを 9 月 10 日に開催した。

その他、女性活躍推進をテーマとした講座や社内研修を随時実施している。

(2) 平成 30 年度の実施状況について

- ・ 5 月 15 日 (火) 第 2 回大阪サクヤヒメ・トーク交流会
- ・ 5 月 23 日 (水) 企業主導型保育施設活用セミナー
- ・ 5 月 24 日 (木) 女性若手社員スキルアップセミナー
- ・ 6 月 20 日 (水) 女性リーダー育成促進フォーラム
- ・ 7 月 3 日 (火)、9 月 4 日 (火)、10 月 30 日 (火)
女性管理職・リーダー育成塾
- ・ 7 月 12 日 (木) 第 3 回大阪サクヤヒメ・トーク交流会
- ・ 8 月 23 日 (木) 女性管理職登用セミナー
- ・ 9 月 7 日 (金) マーケティング視点で広がる もっと“私”を活かせる働き方
- ・ 9 月 10 日 (月) テレワーク導入セミナー
(総務省近畿総合通信局、大阪府、大阪市、近畿情報通信協議会と共催)
- ・ 9 月 13 日 企業主導型保育施設セミナー・共同利用マッチング会 (仮称)
(大阪府、大阪市と共催)
- ・ 9 月 21 日 (金)・28 日 (金)、11 月 14 日 (水)・1 月 10 日 (木)・17 日 (木) 他
育休中パワーアッププロジェクト
- ・ 10 月 19 日 (金) 女性研究者・リーダー育成シンポジウム
- ・ 11 月 13 日 (火) 女性社員のためのワンランクアップ仕事術講座
- ・ 11 月 16 日 (金) 女性活躍推進イベント (仮称)
- ・ 12 月 6 日 (木) 第 3 回大阪サクヤヒメ表彰 表彰式
- ・ 1 月 22 日 (火) 女性リーダーの行動革新講座
- ・ 2 月～3 月頃 第 3 回大阪サクヤヒメ表彰 記念フォーラム

5 若者の活躍促進

(1) これまでの活動について

- ①平成 28 年度より中堅・中小企業における新規学卒者の採用を支援するため、大阪府内の新卒者採用支援会社と連携し、企業が直接学生にオファーを送る求人サイト「Offer Box」の活用促進に取り組んでいる。同サイトの特徴や活用方法を周知するため、経営者や人事担当者を対象に新規学卒者の採用戦略と活用事例について学ぶセミナーを年 2 回開催している。
- ②企業、大学、学生が一堂に会し、それぞれの立場から採用・就職について議論し、

相互理解の促進を図る「産学ワールドカフェ」を株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所、株式会社産業経済新聞社大阪本社と共催で年2回開催している。

- ③新規学卒者の採用計画のある中堅・中小企業と関西圏の大学のキャリアセンター担当者が一堂に会する「大学等と企業との情報交換会」を年1回開催、ブースを設けた大学に企業の経営者や人事担当者が訪問し、採用・就職やインターンシップ等の情報交換を行う。新規学卒者の採用意欲のある企業と大学キャリアセンターとの関係構築の場を提供している。

(2) 平成30年度の実施状況について

- ①インターンシップの実施計画のある、中堅・中小企業を対象に特定非営利活動法人 大学コンソーシアム大阪の協力を得て、インターンシップ生の受入れ方法や実習プログラムの作成方法等について学ぶ「インターンシップ導入セミナー」を4月20日に開催、47人の参加者があった。
- ②中堅・中小企業の人手不足問題に対応するため策定した「大商 人材確保・育成総合支援アクション」の〈第1の方針〉に基づき、「中小企業・小規模企業対象 人手不足対応セミナー」を中小企業庁の協力のもと、5月11日に開催、同庁が29年3月に発表した「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」の解説と同ガイドラインの掲載されている対応好事例企業の2社による事例発表を実施した。参加者76人。
- ③若手人材の採用意欲のある中堅・中小企業の経営者、人事担当者を対象に若年求職者から採用活動のあり方を考える「若手人材採用・定着・実践セミナー」を7月11日に開催予定。定員48人。「大商 人材確保・育成総合支援アクション」の〈第1の方針〉に基づき開催。
- ④企業の採用力・定着力向上を目的に、新規学卒者の採用計画のある企業の経営者、人事担当者を対象に学生へのアプローチや自社の魅力の伝え方、採用プロセス全般の実務について学ぶ「本当に欲しい学生を採用するための新卒採用実践セミナー」を8月22日に、「若手社員を離職させないための制度設計セミナー（仮称）」を平成31年1月頃に開催予定。定員80人。「大商 人材確保・育成総合支援アクション」の〈第2の方針〉に基づき開催。
- ⑤中堅社員の採用計画のある企業の経営者、人事担当者を対象に、採用ターゲットの絞り込み方や採用戦略について考える「中小企業・小規模企業のための中堅社員採用セミナー」を10月11日に開催予定。定員35人。「大商 人材確保・育成総合支援アクション」の〈第1の方針〉に基づき開催。
- ⑥若手人材を確保するための総合的な施策や採用戦略、職場環境改善による「魅力ある職場づくり」について少人数制で体系的に学ぶ「採用・定着・職場環境改善のための勉強会」を10月から11月にかけて3回シリーズで実施予定。定員35人。「大商 人材確保・育成総合支援アクション」の〈第2の方針〉に基づき開催。

- ⑦平成 29 年に実施した「大学等と企業との就職情報交換会」は本年度も引き続き、11 月 5 日に開催予定。参加企業定員 200 社、出展大学は 60 校を予定。「大商 人材確保・育成総合支援アクション」の〈第 3 の方針〉に基づき開催。
- ⑧平成 28 年度から実施している、新規学卒者採用対象求人サイト「Offer Box」は、引き続き活用促進に取り組む予定。(2019 年 3 月卒業予定者の採用計画のある企業の活用状況は、6 月末日現在 48 社)「大商 人材確保・育成総合支援アクション」の〈第 3 の方針〉に基づき実施。
- ⑨NPO 法人と連携して、20～30 歳代の若年求職者の採用計画のある企業の業務内容や求人情報を経営者や社員のインタビュー記事方式で、同法人に登録している若年求職者に発信、人材確保につなげる「ワカモノ求人×会社のミリョク（魅力）発信サービス」を実施。
- ⑩大阪府、一般財団法人 大阪労働協会等と連携して若年者対象「合同企業説明会」に参画、本会議所会員企業を対象に出展企業の掘り起しを行う。年 4 回実施予定。「大商 人材確保・育成総合支援アクション」の〈第 3 の方針〉に基づき開催。

6 最低賃金引き上げのための環境整備

(1) 平成 30 年度の実施状況について

「同一労働同一賃金」の趣旨に対応するため、同一労働同一賃金ガイドライン案を見据えたこれからの人事処遇制度の方向性や人事制度、賃金制度の設計ポイントについて専門家から解説するセミナーを 7 月 18 日（水）に開催予定。（定員：30 人）

8 外国人留学生の就職促進と成長戦略

(1) これまでの活動について

平成 26 年度より中堅・中小企業における人材確保と海外ビジネスの拡充を人材面で支援するため、「外国人留学生採用支援事業」を実施している。これまで、入管法等はじめ留学生の採用手続きについて解説する企業向けの「外国人留学生採用セミナー」や外国人留学生のみを対象とした「合同企業説明会」を開催してきた。また、企業に外国人留学生について理解を深めていただくため、「企業と外国人留学生との交流会」、「インターンシップ」を実施してきた。これらの事業は、平成 30 年度も継続して実施する予定。

(2) 平成 30 年度の実施状況について

①外国人留学生対象「インターンシップ」の実施

・期間：平成 30 年 7 月から 9 月までのうち、1～2 週間程度

- ・主催：大阪ビジネスインターンシップ協議会
 - ※大阪商工会議所は、会員企業に参加を呼び掛け、申し込み企業を集約し、外国人雇用サービスセンターへ情報提供を行う。
 - 「大商 人材確保・育成総合支援アクション」の〈第3の方針〉に基づき実施
- ②「実施予定」外国人留学生対象 合同企業説明会 in OMMの実施
 - ・開催日：平成30年10月6日（土）13:00～17:00
 - ・開催場所：大阪・天満橋「OMMビル2階Aホール」
 - ・対象：2019年大学院、大学、短大、専門学校を卒業予定の外国人留学生、及び卒業後1年までの方
 - ・出展企業数：30社（予定）
 - ・主催：大阪商工会議所、CARES-Osaka（構成機関：大阪大学、大阪府立大学、大阪市立大学、関西大学等）
 - ・協力：OSAKAしごとフィールド、一般財団法人 大阪労働協会
 - 「大商 人材確保・育成総合支援アクション」の〈第3の方針〉に基づき開催
- ③「実施予定」外国人留学生対象 合同就職面接会に協力
 - ・大阪労働局が実施する合同就職面接会に、大阪商工会議所会員企業に案内、出展を呼びかける。
- ④「実施予定」外国人留学生採用セミナー&企業と留学生との交流会の開催
 - 外国人留学生の採用を検討している企業を対象に、留学生を採用するにあたっての留意点や入管法について専門家から解説を行う。その後、外国人留学生に対する理解を深めるため、セミナー参加企業と留学生との交流会を実施する。
 - ・開催日：平成30年11月21日（水）
 - ・内容：①専門家による講演「外国人留学生採用の知識と留意点」
②外国人留学生の採用実績のある企業の事例発表
③セミナー参加企業と外国人留学生とのフリーディスカッション、交流懇親会
 - ※参加留学生は、同日、大阪府内企業（製造業）を見学予定。
 - ・協力：CARES-Osaka（構成機関：大阪大学、大阪府立大学、大阪市立大学、関西大学等）
- ⑤「実施予定」外国人留学生採用企業交流会の開催
 - 一般社団法人 大阪府専修学校各種学校連合会が実施する、外国人留学生が在籍している専門学校と外国人留学生の採用意欲のある企業の経営者、人事担当者等との交流会に協力。（詳細プログラムは未定）
 - ・開催日：平成30年11月7日（水）
 - ・場所：大阪私学会館
 - ・参加予定者：企業、専門学校関係者約100人

- ・主 催：一般社団法人 大阪府専修学校各種学校連合会、大阪商工会議所

第8章 堺商工会議所の取組

4 女性の活躍促進

基本方針及びロードマップでは、「子育てをしながら働くことのできる環境整備」、「製造」、「運輸」、「建設」分野に対する職場環境整備事業、高校生・大学生等に対する職業教育、「OSAKAしごとフィールド」における就業支援のハローワークとの一体的実施の強化、「ママ就活応援キッズ安心事業（仮称）の創設を検討」、「えるぼし・くるみん認定企業に対する資金調達面での助言などの支援を検討」を行うこととなっている。

- (1) 堺商工会議所では、多くの企業における重要課題である「女性活躍促進」をテーマに、女性社員を育成・活用する管理職としての考え方や指導について学ぶセミナーを、平成28年8月26日に開催し、女性を部下に持つ管理職男女26名の参加者を得た。当日は、働く女性を取り巻く環境の変化や女性部下育成のポイントの説明と、「ケースで考える女性育成・支援の具体策」について、参加者同士で、グループ討議を行った。
- (2) 平成29年度は、前年度のアンケート結果をもとに、後輩や部下などをもち、リーダーとしての役割を果たすことが必要な女性社員を対象に、女性ならではの「強み」「悩み」などを参加者同士で共有し、スキルアップを図ること目的に、平成29年10月27日に開催し、38名の参加者を得た。
- (3) 平成30年度は、7月24日に中小企業の経営者や人事担当者向けに女性が働きやすい職場づくり等についての事例を紹介する「今日から始まる！中小企業のための女性活躍“実感”セミナー」、9月3日に女性社員を限定に、「自分を知ってスキルアップ！コミュニケーション力向上セミナー」と題し、男女のコミュニケーションの違いを理解した上で、演習や意見交換を通じて自身のコミュニケーション力を向上させ、女性が活躍できる環境を促進させるセミナーを開催する予定。

7 ワーク・ライフ・バランスの実現

基本方針及びロードマップでは、「各業界のトップ企業への働きかけの強化」、「働き方改革宣言企業の募集」、「好事例の収集・広報」、「セミナーの実施」、「ワーク・ライフ・バランスの普及」、「ワーク・ライフ・バランスに努める企業に対する資金調達面での助言などの支援を検討」を行うこととなっている。

(1) 堺商工会議所では、「ワーク・ライフ・バランスの普及」の一環として、当所所報 8 月号・9月号と2カ月間にわたり、働く人の心身の健康を促進することを目的に、「職場でのメンタルヘルス対策」を特集記事として掲載し、職場ストレスの現状と、平成 27 年 12 月より義務化されている「ストレスチェック制度」に関する実施手順についての普及促進に努めた。併せて、平成 28 年 6 月 27 日に 113 名の参加者を得て、メンタルヘルス対策セミナーを開催し、「これで困らない!職場のメンタルヘルス対策」をテーマに、大阪経済大学経営学部・大学院経営学研究科教授の田中健吾氏から説明が行われ、予防活動の重要性や、「ストレスチェック」の実施手順や注意点、メンタル不調者とのコミュニケーション方法について理解を深める機会となった。

平成 29 年度は、6 月 15 日に「中小企業のためのメンタルヘルス対策」というテーマにて開催し、86 名の参加者を得て、松村ストレスクリニック 院長 松村一矢 氏から、予防活動の重要性や、「ストレスチェック」の実施手順や注意点、メンタル不調者とのコミュニケーション方法について理解を深めてもらった。また、引き続き、当所所報 8 月号・9月号と2カ月間にわたり、「職場でのメンタルヘルス対策」を特集記事として掲載した。

平成 30 年度は、6 月 14 日に「知っておきたい!職場のメンタルヘルス対策」というテーマにて開催し、108 名の参加者を得て、医療法人悠仁会理事長 精神科医・産業医の稲田泰之氏を講師に迎え、職場のメンタルヘルス問題に関する基礎知識や対応方法について理解を深めてもらった。併せて、引き続き、当所所報 8 月号・9月号と2カ月間にわたり、「職場でのメンタルヘルス対策」を特集記事として掲載する予定。

(2) 当所参画の堺雇用労働推進会議にて平成 29 年 9 月 13 日、69 名の参加のもと働き方改革セミナーを開催し、働き方改革の必要性、政府・行政の取り組み、取り組みのポイントについての講演、障害者及び高齢者雇用を推進している市内事業所の事例発表、働き方改革に関する雇用関係助成金について説明を行った。

8 外国人留学生の就職促進と成長戦略

基本方針及びロードマップでは、「外国人留学生向け企業説明会」、「外国人留学生向け就労型インターンシップ事業の実施を検討」、「長時間労働の削減等働き方改革の啓発の強化」、「外国人留学生に対する就職促進の方策を展開」を行うこととなっている。

堺商工会議所では、日系企業で働く人材養成を目的に日本とタイ王国が協力して設置された「泰日工業大学」と「大阪府立大学」が学術交流協定・学生交換覚書を締結した中、平成 25 年 12 月大阪府立大学と堺国際ビジネス推進協議会とともに、留学生の公募・選考・奨学金の給付、協力企業の募集・決定、留学生のインターンシップ活動の支援、堺市及び堺市内の企業とタイ王国との相互理解を深めることを目的として実行委員会を設

置し、留学生の日本語教育を行い、4月から9月のインターンシップカリキュラムを行う「泰日工業大学留学生支援事業」を実施している。

平成28年度のインターンシップ事業では、堺市内製造業2社の協力のもと、2名の留学生が企業でのインターンシップを体験し、泰日工業大学卒業後は堺市内の中小企業やタイ王国の日系企業で活躍することを支援すると共に、海外に進出する堺市内の中小企業の人材確保に向け支援を行っており、インターンシップ経験者が協力企業に就職することとなった。

平成29年度については、協力企業3社のもと4名の留学生がインターンシップを体験し、インターンシップ経験者が協力企業に就職。

引き続き、平成30年度も、2名の留学生を協力企業2社にて受入れ、実施している。

14 広報・啓発活動

基本方針及びロードマップでは、「広報・啓発活動の連携」を行うこととなっている。

堺商工会議所では、当所所報等を通じて、堺市内の企業を中心に、行政が取り組んでいる大阪働き方改革の広報・啓発活動を行った。平成29年度は、4月から約1年に亘り当所会報にて「中小企業を目指す働き方改革について」というテーマにて記事を連載。

引き続き、平成30年度も行政等連携し広報・啓発に努めていくとともに、働き方改革、生産性向上の取り組み等、啓発活動を行っている。

なお、平成28年度・29年度・30年度の掲載記事は以下のとおり。

【平成28年度】

【所報6月号】

ハローワーク堺『「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正』

堺市『堺市障害者雇用貢献企業認定制度のご案内』

【所報8月号】

授産活動支援センターによる障害者就労施設のご案内

【所報10月号】

堺市『さかい健康づくりポイントラリー事業のお知らせ』

ハローワーク堺『厚生労働省の「若年雇用促進総合サイト」に職場情報を登録案内』

【所報11月号】

堺市『「障害者週間」フェスティバル開催』

【所報2月号】

堺市『仕事と治療の両立支援に関する講演会のお知らせ』

【平成29年度】

【所報6月号】

堺市『堺市障害者雇用貢献企業認定制度のご案内』

【所報7月号】

堺市『女性向けキャリア・アップセミナーのご案内』

【所報8月号】

ハローワーク堺『高年齢者雇用の助成金等のご案内』

【所報11月号】

堺市『「障害者週間」フェスティバル開催』

【平成30年度】

【所報5月号】

堺市『ワーク・ライフ・バランスを考えるセミナー』

【所報6月号】

堺市『堺市障害者雇用貢献企業認定制度のご案内』

【所報9月号～11月号】

連載で、「働き方改革」の概要を掲載する予定。

第9章 近畿経済産業局の取組

4 女性の活躍促進

女性、外国人、高齢者、障がい者等の多様な人材の能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションの創出、生産性向上を図るダイバーシティ経営の普及のため、平成28年度はダイバーシティ経営企業フォーラム（8/3・77人参加）、ダイバーシティ経営シンポジウム（女性編3回：9/28・75人、11/29・36人、1/24・37人参加）を開催した。平成29年度においても、多様な人材の活躍、柔軟な働き方に関するシンポジウム（8/3・135人参加）、ワークショップセミナー（2/13・14人参加）を開催した。平成30年度はダイバーシティ経営シンポジウム（8/9）を開催。

5 若者の活躍促進

学生等若者が中小企業の経営者や人事担当者等と出会える「しごとリサーチ交流会」を平成28年度（11/10・企業4社、学生50人参加）に続き、平成29年度（2/15・企業6社・学生35人、2/15女性編・企業4社・学生28人参加）も開催した。働くことや仕事内容等のリアルな話を企業から伝えることで、働くことを考えるきっかけを創出し、参加者の視野を広げる。

若者、女性、シニア、留学生等の多様な人材をターゲットとし、近畿圏のオンライン、ナンバーワンの技術・製品・商品・サービス等の魅力を持つ企業が出展する広域ジョブフェア「天下一合説」を平成28年度（3/8・企業148社、学生ほか1,394人参加）に続き平成29年度（3/13・企業118社、学生ほか608人参加）も開催した。

学生が中小企業の経営課題の解決に向けて取り組むことにより、企業との相互理解を深め、企業とのコミュニケーションを通じて、その魅力やポテンシャルへの理解を深め、就職活動における選択肢の拡大に繋がることを目的とした実践型課題解決プロジェクト「A i - S P E C（アイスペック）」を平成28年度（5～11月・企業21社、学生137人参加）に続き平成29年度（4～11月・企業32社、大学23校（37チーム）231人参加）も開催した。

平成30年度は広域ジョブフェアおよび、大学内での小規模な合同企業説明会や業界説明会を開催予定。実践型課題解決プロジェクトについても中小企業での体験提供と魅力発信という新たな形式で実施予定。

8 外国人留学生の就職促進と成長戦略

外国人留学生を積極的に活用している意識の高い中小企業を集め、日本での就職を希望す

る外国人留学生と地域の中小企業が出会える交流会「GLOBAL ROOKIES」を平成 28 年度（12/10・企業 12 社、学生 64 人参加）に続き平成 29 年度（12/4・企業 14 社・学生 40 人参加）も開催した。企業と留学生が座談会形式でフラットに話し合いができる雰囲気を作ると同時に、先輩の外国人社員（元留学生）に多く参加してもらうよう企業に促し、自身の体験談や、日本で働くということについての心構え等が聞ける内容。留学生の採用を検討中の企業にも参加を促し、活用に向けた啓発を兼ねることも狙いとしている。

平成 30 年度は、外国人留学生と中小企業とのマッチング会を実施予定。

第 10 章 近畿運輸局の取組

12 運輸事業における取組

(1) トラック運転者の労働時間短縮のための施策

平成 29 年度のパイロット事業について、食品卸から食品小売店の事業者を選定した。着荷主側の小売店の荷卸し場が地上にあり、店舗への納品口が地下にあるため、かご台車を使用してのパイロット事業を行い、同年 3 月 19 日に開催した第 7 回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の中で取組状況の報告を行った。

報告内容として、荷卸し時間の短縮効果があった一方、かご台車のロープが切れれば事故が発生する恐れがあり、引き続き作業従事者の安全対策を行い、荷卸し時間短縮を検討し、労働環境の改善に努めている。

また、平成 30 年度について、2 年度のパイロット事業の取り組みを踏まえ、さらに深掘りを行うコンサルティング事業を行うこととしている。対象集団として、荷待ち時間が長い、製紙、パルプ関係の業種を選定し、コンサルティング事業を行う。

平成 30 年 7 月 19 日に開催した第 8 回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において、対象集団の報告を行った。現在は、集団内での課題の抽出作業を行っているところであり、今後は、課題を解消するための取組を実施し、その結果について年度末に開催予定の協議会の中で報告予定となっている。

(2) 女性経営者、女性ドライバー等との懇談会

近畿運輸局では、一般社団法人大阪府トラック協会と協力して、近畿管内のトラック運送事業者の女性経営者との懇談会を平成 30 年 5 月 17 日に、現役女性トラックドライバーとの懇談会を同年 7 月 4 日に実施し、トイレ施設の問題や深夜・早朝勤務の問題等、女性や若者の取り巻く現在の職場環境の問題点を抽出した。

また、大阪府内の路線バス事業者の女性人事担当者・女性運転者と当局女性職員による座談会を平成 30 年 3 月 29 日に開催し、出産・育児を踏まえたキャリアパスの整備、休憩室等の女性専用施設の整備、相談体制の構築等、女性運転者を増やすための課題や女性運転者が輝く職場づくりのヒントを抽出した。

第 11 章 大阪信用金庫の取組

10 金融機関との連携

(1) 包括連携協定締結

「大阪労働局との働き方改革にかかる包括連携協定」締結
平成 28 年 8 月 2 日 於：大阪信用金庫本店

(2) 働き方改革・助成金等勉強会の実施

講師 大阪労働局 「助成金センター」東係長他
対象者 大阪信用金庫 得意先担当者

第 1 回 平成 28 年 8 月 23 日 於：大阪信用金庫本店
内容 「雇用関係助成金の概要」など

参加 171 名

第 2 回 平成 28 年 10 月 6 日 於：大阪信用金庫本店
内容 「キャリアアップ助成金」など

参加 100 名

第 3 回 平成 28 年 11 月 8 日 於：大阪信用金庫本店
内容 「高齢者雇用に関する助成金」など

参加 80 名

第 4 回 平成 29 年 7 月 7 日 於：大阪信用金庫本店
内容 「助成金の変更点」など

参加 80 名

第 5 回 平成 30 年 10 月 16 日 開催予定（顧客向け・職員向け）
内容 働きかた改革関連法案のポイント

(3) 支店とハローワーク・労働基準監督署との連携事業

(ア) 「雇用管理改善セミナー」

平成 29 年 3 月 16 日 於：大阪信用金庫堺東支店

対象者：介護事業所（30 名参加）

講師：ハローワーク堺・堺労働基準監督署・大阪信用金庫

(イ) 「地元企業が元気になる“キックオフ・ミーティング”」

平成 29 年 6 月 2 日 於：クリエイターズプラザ（東大阪市）

対象者：東大阪地域の中小企業 30 社

講師：ハローワーク布施 東大阪労働基準監督署 近畿大学

大阪信用金庫

(4) 働き方改革支援融資「いきいき」取扱開始

平成 29 年 4 月 7 日より

融資対象者：①「くるみん」「プラチナくるみん」認定企業

②「えるぼし」認定企業

③「ユースエール」認定企業

④「大阪市女性活躍促進企業認証」を受けた企業

※ 金利優遇商品 審査あり。

(5) 労働局よりの情報の広報

大阪労働局と連携を図り、働き方改革の取組内容について、店内アナウンス、デジタルサイネージへの掲載及び広報紙「だいしんNOW」へ掲載することにより、大阪府下の中小企業事業主に対して広報活動を引き続き行っていく。

(6) その他

「外国人労働者啓発セミナー」にブース出展

平成 29 年 5 月 26 日

於：大阪府立体育館

第 12 章 株式会社池田泉州銀行の取組

1 非正規雇用労働者の待遇改善

(1) 「キャリアアップ助成金」の浸透

平成 30 年 5 月に、大阪労働局による「雇用・労働分野の助成金」の活用にかかる研修を営業・融資担当者を対象に開催しました。「キャリアアップ助成金」をはじめとした大阪労働局管内で申請の多い助成金や、国の施策・方針を理解し、適時適切なアドバイスを中小企業者に行えるよう制度普及の強化を図りました。

また、平成 30 年 9 月には大阪府との共催で平成 30 年度の雇用・労働分野の助成金について大阪労働局による中小企業事業者向けのセミナーを実施予定です。

4 女性の活躍促進

(1) 「えるぼし」「くるみん」「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認定企業に対する融資面での支援

平成 28 年 12 月 16 日には、「えるぼし」「くるみん」の認定企業に対し、企業が実施する女性活躍支援を金融面からサポートするため、人財活躍応援融資“輝きひろがる”の取扱いを開始しました。また平成 29 年 7 月 31 日より「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認定企業を対象先に追加しました。

(2) 大阪市女性活躍施策検討プロジェクトチームに派遣

大阪市の女性職員と企業・経済団体の女性職員が参加し、官民協働で働く女性を支援する方策について検討する「大阪市女性活躍施策検討プロジェクトチーム」が平成 29 年 7 月 14 日に設置され、当行より女性行員 1 名を派遣しました。

以降、プロジェクトチームにおいて検討を進め、平成 29 年 12 月 25 日に取り纏めた施策提言を市長へ報告を行いました。

5 若者の活躍促進

(1) 「ユースエール」認定企業に対する融資面での支援

平成 28 年 12 月 16 日には、「ユースエール」認定企業に対し、若者雇用促進を金融面からサポートするため、人財活躍応援融資“輝きひろがる”の取扱いを開始しました。

(2) 職業訓練拠点の紹介

職業訓練拠点である「府立高等職業技術専門校（ぎせんこう）」と連携し、平成 29 年 10 月～11 月に若手専門人材の雇用ニーズがある地元企業を集めた合同企業説明会を開催しました。

平成 30 年 10 月～11 月にも同様に合同企業説明会を実施予定にしています。

8 外国人留学生の就職促進と成長戦略

平成 30 年 6 月に中小企業の外国人材採用ニーズの高まりを受けて、外国人材を雇い入れる際の届出方法や外国人技能実習制度の現状から入国・帰国までの流れ等を含め、岸和田市、岸和田商工会議所と共催で外国人活用基礎講座セミナーを開催しました。

また、平成 30 年 7 月には大学の留学生支援担当と外国人技能実修生のサポート組合より留学生と技能実習生の活用と採用のポイントについて、行員向け研修を実施予定です。

また、平成 30 年 8 月には外国人留学生の採用時のポイントや受け入れ手続きの方法等を含め、当行主催で外国人留学生の採用セミナーを実施予定です。

10 金融機関との連携

(1) 国や地方公共団体の企業に対する支援策を浸透

平成 30 年 1 月に（一社）大阪府雇用開発協会主催の「助成金セミナー」において、大阪労働局によるキャリアアップ助成金の説明を踏まえ、労働局が取扱う助成金等を受給する中小企業の「働き方改革」をサポートする、人財活躍応援融資“輝きひろがる”の施策を発表しました。

また各店舗において、雇用関係助成金のパンフレットやチラシ等を配架し、国や地方公共団体の企業に対する支援策の PR 活動に努めました。

第13章 株式会社りそな銀行・株式会社近畿大阪銀行の取組

1 非正規雇用労働者の待遇改善

(4) 無期転換ルールの周知徹底

りそな総合研究所との共催で企業経営者や実務責任者向けに有期労働契約の無期転換制度に関するセミナーを平成29年10月、11月に開催し、中小企業事業者への情報発信を行っている。

3 高齢者及び障がい者の雇用の促進

平成28年4月から雇用の分野で障がい者に対する差別が禁止され合理的配慮の提供義務がスタートし、さらには平成30年4月から精神障がい者が法定雇用率の算定基礎に加わっている。こうした障がい者雇用を取り巻く環境が大きく変わりつつあることを受け、大阪府・OSAKAしごとフィールド主催の「合理的配慮セミナー」を平成29年6月に第1回セミナーを開催し、以降、平成29年10月、平成30年1月に「ビジネスプラザおおさか」にて開催している。

また、平成29年10月には大阪府主催により精神・発達障がい者の雇用や職場定着に取り組む事業者を対象に「精神・発達障がい者雇用セミナー」についても「ビジネスプラザおおさか」で開催している。セミナーのなかで大阪労働局の担当者より助成金の活用についても情報発信を行っている。

10 金融機関との連携

大阪労働局および大阪府、大阪市、堺市の各労働関係行政当局の行う働き方改革にかかる各種施策について、今後もりそな銀行および近畿大阪銀行の各支店や「ビジネスプラザおおさか」を通じて中小企業事業者への情報発信や助言等を行っていく。