

大阪働き方改革推進会議・基本方針

はじめに

大阪働き方改革推進会議は、平成 27 年度（2015 年度）から、大阪府域の政労使や金融機関が集い「働き方改革」に関する事業を連携しながら行ってきた。

特に、平成 28 年度（2016 年度）からの 3 か年は、「ロードマップ」の下で、分野別の課題を掲げ、フォローアップを行うことで会議構成団体のそれぞれの役割や補完関係が可視化され、相互連携や認識の共有が進んできたといえる。また、大阪では全国に先駆けて金融機関の参画を得るなど、中小企業への働き方改革の浸透にも取り組んできた。

その間、政府においては平成 29 年（2017 年）に「働き方改革実行計画」を策定し、平成 30 年（2018 年）には長時間労働の是正など労働時間法制の見直しや、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図る「働き方改革関連法」が成立するなど、働く方々の個々の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現に向けた枠組みが整ったところである。あわせて、同法を踏まえ、働き方改革の意義や国の施策の基本事項等について定める「労働施策基本方針」が策定されるとともに、国は中小企業の取組を支援するため協議会を設置することとされた。

大阪は「中小企業の町」として知られ、中小企業の存在が大きい地域（注 1）であると同時に、企業の人手不足感が強まる中、特に中小企業では人材確保が大きな問題となる（注 2）。その意味で、大阪は全国の中でも、働き方改革による人材確保の好循環、成長と分配の好循環の恩恵を強く受ける地域ともいえ、中小企業の働き方改革支援を一層進めていく必要がある。さらに、全国と比較して低い女性の就業率、高い非正規雇用割合など大阪府域の実情に留意した取組が求められる。

大阪から「働き方改革」を発信し、大阪経済の再生と雇用失業情勢の改善を確実なものとするために、以下により取組を進めることとする。

注 1) 大阪府には 29 万 2,993 社の中小企業（中小企業基本法の定義による）が立地しており（平成 26 年（2014 年）、東京都（44 万 7,659 者）に次いで数が多い（府内企業に占める割合は 99.6%（全国では 99.7%）¹）。また、製造業における製造品出荷額等をみると、中小規模事業所（従業者数 1~299 人）によるものが全体の 63.8%（10 兆 7,561 億円）を占め、全国（48.3%）や他の主要都県（東京都 58.9%、愛知県 28.2%）に比べて高い（平成 28 年（2016 年）、個人経営以外）²。

注 2) 例えば、大阪商工会議所が会員の中小企業に対し実施したアンケート調査では、従業員の過不足状況について、7 割超（71.0%）が「不足」と回答し、このうち 9 割超（92.1%）の企業が、正社員が不足している（「正社員が不足」又は「正社員・非正規社員ともに不足している」）としている³。

¹ 経済産業省「中小企業白書」

² 総務省「平成 28 年経済センサス活動調査産業別集計（製造業）」

³ 大阪商工会議所「中小企業の人手不足に関するアンケート調査」結果について（平成 30 年（2018 年）3 月 28 日）

第1章 大阪働き方改革推進会議の目的と役割

(1) 基本的考え方

大阪働き方改革推進会議は、働き方改革の実行にあたり、大阪府域における課題を分野別に特定し、情報共有や意見交換を行うことにより、必要な取組を連携して実施することを目的とする。働き方改革を中小企業・小規模事業者等に対し、円滑に浸透させるためには、各機関が連携することが非常に効果的であると考えられるため、各機関の部局が横断的に情報を共有し、事業連携を進める。

(2) 連携の進め方

毎年度、本基本方針に基づく「大阪働き方改革推進会議実行計画」を作成し、毎年度第1回目に開催される大阪働き方改革推進会議において確定する。

大阪働き方改革推進会議の構成団体は、基本方針に規定される各事項について、各構成団体の持つチャンネルや強みを生かしつつ、可能な限り連携（広報含む）した事業を構築し、毎年度作成する実行計画に反映した上で、実施するものとする。

働き方改革関連法は令和元年度（2019年度）から段階的に施行されるため、中小企業における「パートタイム・有期雇用労働法」が適用される令和3年度（2021年度）までの3か年は、法の内容及び改正対応への支援策について集中的に周知、浸透を図るなど、同法の施行スケジュールを念頭に置いて取り組むこととする。

(3) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

働き方改革に係る第2章から第5章の分野における企業への支援等の実施にあたっては、労働施策総合推進法に基づく協議会として、中小企業・小規模事業者等への浸透に留意しつつ連携を図ることとする。

(4) 業種等の特性に応じた対策等

今後の大阪府域の特性（少子高齢化、インバウンド、大阪・関西万博開催等）を踏まえ、業種等を特化した対策を検討する。

第2章 働き方改革関連法等の内容及び支援策の周知、浸透

(1) 長時間労働の是正、過労死等の防止に向けた取組

全国と共通して大阪でも長時間労働の実態が依然としてみられることから⁴、長時間労働を是正し、労働者が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、能力を向上・発揮できるようにすることが必要である。

このため、働き方改革関連法により規定された時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定及び産業医・産業保健機能の強化等に関する周知徹底を図るとともに、勤務間インターバル制度の普及を進める。また、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けて、引き続き「ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間」（11月）の周知・

⁴ 大阪労働局「平成30年度大阪における労働時間等の現状」

浸透、及び上限規制の内容に則した時間外労働・休日労働に関する労使協定（いわゆるサブロク協定）の締結について周知啓発を行う。

具体的な取組として、事業主に対しては、セミナー等の開催、労働関係法規の啓発冊子の作成・配布などを行う。さらに、中小企業・小規模事業者等に対しては、法令の内容に加え好事例や支援策を広く浸透させるため、セミナーのほか相談窓口や個別訪問支援などを行うとともに、各構成団体が連携し、オブザーバーの協力も得て、これらの施策の周知やセミナーの開催を行う。労働者等（求職者、学生等を含む。）に対しても、セミナー等の開催、労働関係法規の啓発冊子の作成・配布などを行うとともに、特に若者に対して、ワークルールの啓発などを行う。

（2）雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

大阪は非正規雇用率が男女ともに全国平均を上回っていることから⁵、どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得が得られる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするとともに、正規雇用を希望しながらそれがかなわない非正規雇用労働者には正社員への転換等を支援することが必要である。

このため、働き方改革関連法により規定された雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善に加え、無期転換ルールの周知、正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する正社員転換等の支援等の周知・徹底を行っていく必要がある。

具体的な取組として、事業主に対してはセミナー等の開催、パートタイム・有期雇用労働法や労働者派遣法に対応するためのマニュアルや取組手順書の普及等を図る。さらに、中小企業・小規模事業者等に対しては、（1）と同様の取組のほか、好事例集の作成等を進める。労働者等に対しては、法令の周知とともに相談や紛争解決援助を行う。

（3）最低賃金のための環境整備に関する取組

経済の成長と分配の好循環の拡大に向け、継続的な賃金上昇及び所得の拡大を目指すため、環境整備を進めることが必要である。

このため、最低賃金を周知・徹底し、特に中小企業・小規模事業者等の生産性向上等の支援を行い最低賃金未満率の縮小を図っていく。

事業主に対しては、各種広報資料やセミナー等での周知、履行確保などを行うとともに、特に中小企業・小規模事業者等に対しては（1）と同様の取組を行う。労働者等に対しては、各構成団体はじめ関係機関の協力を幅広く得て周知を行う。

（4）生産性の向上と下請取引対策の強化

成長と分配の好循環の拡大を図るためには、長時間労働の是正や賃金引上げに向けた環境整備と併せ、生産性の向上に取り組む必要がある。あわせて、中小企業等の長時間労働の是正については、生産性の向上に取り組むとともに、発注者からの著しく短い期限の設

⁵ 男性 24.1%、女性 58.4%（全国は男性 22.3%、女性 56.6%）（総務省「就業構造基本調査」平成 9 年（2017 年）の抜粋）

定や発注内容の頻繁な変更が背景となる場合があるため、商慣行の見直しや取引条件の適正化を進めることが重要である。

このため、生産性向上に向けた中小企業等に対する支援の周知を図るとともに、働き方改革関連法により規定された努力義務や、これまでも運用している通報制度の周知を含め、商慣行の見直しや取引慣行の改善を促していく。

事業主に対し、運輸・建設など業界事情に応じた周知等を行うとともに、特に中小企業・小規模事業者等に対しては、(1)と同様の取組のほか、好事例集の作成等を進める。

(5) 働き方改革の実施における労使関係の安定

働き方改革の実施においては、事業主と労働者との十分な話し合いや協議をその基盤とすることが重要となる。

そのためには、労使間で日頃から十分な話し合いが行われ、相互の信頼が確立されるように努めるとともに、労使当事者間だけでは解決しない問題が発生した場合に、労使紛争の解決等を通じた安定した労使関係が促進されるよう、ADR（裁判外紛争解決手段）などについて積極的に周知を行う。

第3章 多様な人材の活躍促進

(1) 人材育成の推進

大阪府の総人口は平成22年（2010年）度の887万人をピークに減少に転じており⁶、生産年齢人口（15歳から64歳）についても、平成17年（2005年）から平成27年（2015年）の10年間に1割に当たる50万人以上が減少し、今後減少が続くと見込まれる⁷。また、大阪は全国平均に比べて女性の就業率が低く（後出）、若者の離職率も3割に上るとともに⁸、大阪府内の大学卒業者のうち、進学等を除く14.4%が安定した職に就いていない状況にあり⁹、非正規雇用率も全国平均を上回る（前出）。大阪府域において人材育成を進めていくことにより、労働者の処遇の改善や企業の生産性向上につなげていく必要がある。

そのため、企業内人材育成の促進、ハロートレーニング（公共職業訓練、求職者支援訓練）の的確な実施などにより、労働者が生涯を通じて職業能力を開発・向上することのできる環境整備や、多元的で効果的な職業能力開発を進める。

具体的な取組として、事業主に対しては、職業能力開発に取り組むための支援等、労働者等に対する情報提供、職業能力開発支援等を行う。

(2) 女性の活躍促進

大阪府の女性の就業率（15～64歳）は61.4%で全都道府県中45位であり（全国平均は64.7%）¹⁰、就業パターンをみると子育て期の女性の労働力率の低下が大きい（いわゆるM

⁶ 出典：大阪府「大阪府の将来推計人口について 2018年8月」

⁷ 出典：同上

⁸ 出典：厚生労働省若年者雇用実態調査

⁹ 出典：文部科学省「平成30年度学校基本調査」より大阪府算出

¹⁰ 内閣府「男女共同参画白書」平成29年（2017年）版I-特-2図（平成27年国勢調査より算出）

字カーブの窪みが深い) (大阪は 11.4 ポイント、全国は 8.7 ポイント)¹¹。女性の活躍促進は依然として大阪における大きな課題の一つといえる。

このため、女性活躍促進法に基づく行動計画策定や女性活躍情報の見える化など企業の取組を促進すること等により、女性が自らの希望に応じて能力を最大限に発揮できる社会への変革を進めていく。

具体的には、法令や企業情報サイトの企業や労働者等への周知、企業と女性求職者等とのマッチング支援を進めるほか、事業主に対しては、「くるみん」「えるぼし」等各機関・団体等が実施している女性活躍推進のための企業の認定・表彰等の実施やその周知、労働者等に対しては、無業状態の若年女性を含め、就業・就職に向けた支援、相談や紛争解決援助を行う。

(3) 若者の活躍促進

若者が意欲や能力に応じて適切に仕事や企業を選択し能力を発揮できる環境を整えるため、国が進める「正社員転換・待遇改善実現プラン（平成 28 年度から平成 32 年度）」等に基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に努める（第 2 章（2）再掲）とともに、不本意非正規雇用労働者の正社員転換やフリーター・ニート等の労働者等（課題を持つ就労希望者含む）に対する就労支援に取り組む。

また、大阪府、兵庫県、京都府及び奈良県における人口移動の状況をみると、東京圏への転出超過が目立ち、年齢別にみると 25～39 歳層の転出超過が計 1 万人弱となるなど、20 歳代、30 歳代で東京圏へ転出する傾向が続いている¹²。働く場として、新しいことにチャレンジできる風土や多様な産業が集積し、数多くの企業が活躍している大阪の魅力、特に令和 7 年（2025 年）の大阪・関西万博開催に向けて、経済・産業の活性化が期待されることを積極的に発信していくことが重要である。

具体的には、企業と若者とのマッチングを支援するほか、事業主に対しては、「ユースエール」等の企業認定の実施やその周知、若年者の採用・定着に向けたセミナーの開催、労働者等に対しては、特に学生や若者へのワークルールの周知、正社員就職を希望するフリーター等を含め、就業・就職に向けた支援を行う。

(4) 高齢者の活躍促進

大阪の 65 歳以上の者の有業率は、男女ともに全国平均より低いが、いずれも近年上昇している¹³。

そのため、働く意欲ある高齢者が能力を十分に発揮できるよう、多様な雇用・就業機会の確保を図っていく。

具体的には、企業と高齢者とのマッチングを支援するほか、事業主に対しては継続雇用延長等の働きかけ、労働者等に対しては専門窓口などによる就業・就職支援等を行う。

¹¹ 厚生労働省「働く女性の実情」平成 28 年（2016 年）版・図表 2-1-3（平成 27 年国勢調査より算出）

¹² 総務省「住民基本台帳人口移動報告・2018 年結果・結果の概要」図 9、図 10

¹³ 総務省「統計トピックス No.113 統計から見た我が国の高齢者」図 15（就業構造基本調査平成 24 年（2012 年）、平成 29 年（2017 年））

(5) 障がい者の活躍促進

大阪府内の雇用率達成企業割合は、平成 30 年（2018 年）6 月時点 41.0%（全国 45.9%）である。

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

具体的には、企業と障がい者とのマッチングを支援するほか、事業主に対しては、雇用率達成指導や、職場の同僚の理解を促す講座等の職場定着支援、労働者等に対しては、関係機関の連携による就労支援や職場定着支援を行う。

(6) 外国人留学生等の就職促進等

外国人留学生の日本国内における就職率の目標が 3 割から 5 割に引き上げられた中、日本国内の大学等を卒業後、日本国内企業に就職した外国人留学生は 31.1%である。

しかしながら、私費外国人留学生を対象とした調査によると、日本国内企業への就職を希望する者は 64.6%^{注1}であり、日本国内で進学する者（30.6%）や在留資格を特定活動に切り替え就職活動を行う者等（12.7%）が存在することから、卒業後引き続き日本に在留する者は 74.5%となっている。^{注2}

そのため、外国人留学生等の就職促進や、外国人労働者の雇用管理改善を通じて、外国人材の保護や円滑な受入れ及び外国人と共生できる社会の実現を目指す。

具体的には、企業と外国人留学生等とのマッチングを支援するほか、事業主に対しては、外国人材の採用や雇用管理に関するセミナーの開催、外国人留学生等に対しては、留学生の就業支援や、外国語対応の労働相談窓口による相談や生活支援を行う。

第 4 章 誰もが活躍しやすい職場環境の整備

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現

働き方・休み方の見直し、柔軟な働き方の普及など、様々な側面からワーク・ライフ・バランスを実現していくことが、誰もが活躍しやすい職場環境を作る上で要となる。

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

具体的な取組として、事業主に対し、テレワークの普及に向けたセミナーや、ワーク・ライフ・バランスに関するワークショップの開催、労働者等に対し、各種広報資料を通じた周知を行う。

注 1) 独立行政法人日本学生支援機構 平成 29 年度（2017 年度）私費外国人留学生生活実態調査

注 2) 独立行政法人日本学生支援機構 平成 28 年度（2016 年度）外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果

(2) 育児や介護と仕事の両立支援

労働者が将来のキャリアの見通しを持ちつつ、育児や介護をしながら働き続けられるようにするとともに、仮に離職した場合であっても、希望に応じて再就職できることが望まれる。

そのため、育児・介護休業法等の周知、男性による育児休業等の取得を含め企業における両立支援の取組を促進する。

事業主に対しては、企業認定等の実施やその周知、企業主導型保育施設に係るセミナーの開催、労働者等に対しては、男性の育児休業等に係る周知、福祉施策と連携した介護休業制度の周知とともに、相談や紛争解決援助を行う。

(3) 治療と仕事の両立支援

疾病・負傷等の治療により、就業の継続等に支障がある労働者をサポートする仕組みを整えることが重要となっている。

このため、企業における雇用環境改善の促進等に加え、保健医療施策や福祉施策等との連携を含めた総合的かつ横断的な対策を実施する。

具体的には、各構成団体等がメンバーとなっている「大阪府地域両立支援推進チーム」を通じて関係機関が連携を図るほか、事業主や医療機関に対して、セミナーの開催、関係ガイドライン・マニュアルや相談支援窓口の周知、労働者等に対して、がん診療連携拠点病院等と連携した就職支援を行う。

(4) ハラスメント対策

労働局や大阪府の相談窓口で受け付けた職場におけるいじめ・嫌がらせ等のハラスメントに関する相談は、全体の相談件数の約1割から2割を占め、また、増加傾向を示している¹⁴。

職場におけるハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント）は、労働者の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させるものであり、あってはならないものであることから、「ハラスメント撲滅月間」などを通じたハラスメント対策の周知啓発、企業の取組の促進等に取り組む。

具体的な取組として、事業主に対しては、関係法令やハラスメント対策に関するセミナーの開催、労働者等に対しては、法令の周知とともに相談や紛争解決援助を行う。

第5章 業種等の特性に応じた対策等

(1) 人材不足等により特に労働環境の改善が求められる業種

大阪府域で特に人材不足が顕著であり長時間労働など働き方の課題を解決することが求められている業種、具体的には、製造、運輸、建設、介護、医療のほか、サービス業（卸・小売、飲食）等のインバウンド関連業種においては、それぞれの業種の特性に応じた取組が

¹⁴ 大阪労働局『「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」等』、大阪府総合労働事務所「平成29年度労働相談状況」

必要である。

そのため、大阪人材確保推進会議のほか、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善大阪府地方協議会」「建設工事従事者安全健康確保推進会議」(ブロック会議)等の関係会議と連携するとともに、各業種に特化した「働き方改革」を推進するための施策に関する情報を各構成団体が共有し、支援策などについての情報発信や人材確保の支援に取り組む。

具体的には、該当業種の企業と求職者とのマッチングを支援することに加え、事業主に対しては、業界団体等と連携して「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」(平成30年(2018年)11月)や「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」(平成29年(2017年)8月)などの周知を図るほか、医療機関向けの相談窓口である「医療勤務環境改善支援センター」の周知を行う。

第6章 その他

(1) 構成団体の取組の効果的な発信に向けた連携

働き方改革に関連して各構成団体が実施する施策には、情報の集約や整理をした上で発信することによって効果的な周知が期待できるものがあると考えられる。

このため、働き方改革に関連する企業認定・表彰等の仕組み、企業に対する助成金等の支援策、学生等に対する労働法の周知などについて、情報の集約・整理を行った上で、広報の相互協力により効果的に発信することを検討する。