

大阪働き方改革にかかる今後の基本方針
(平成28年10月31日第2回大阪働き方改革推進会議)

目次

序 はじめに

- 1 非正規雇用労働者の待遇改善
 - (1) 同一労働同一賃金
 - (2) 不本意非正規雇用割合の減少
 - (3) 無期転換ルールの周知徹底
- 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
 - (1) 大阪の低い女性就業率
 - (2) 子育てをしながら働くことのできる環境整備
 - (3) ママの就活応援キッズ安心事業(仮称)の創設
 - (4) 女性の就業環境の整備・意識改革
 - (5) 女性の活躍促進企業の推進
 - (6) OSAKA しごとフィールド等を軸にした女性の就業支援
- 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
- 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
 - (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
 - (イ) 認定一般事業主等に対する金融機関等の支援
 - (2) 平成29年度以降の計画
 - (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
 - (イ) 認定一般事業主等に準じた優良な企業の取扱いの検討
- 12 運輸事業における取組
- 13 介護事業における取組
 - (1) 介護職場の構造的課題
 - (2) 介護ロボット等の開発
 - (3) 介護労働者のキャリアラダー確立のための作業部会の開催
- 14 広報・啓発活動その他結論

序 はじめに

平成 28 年 6 月 2 日に「ニッポン一億総活躍プラン」(以下単に「プラン」という。)が閣議決定された。我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」(戦後最大の名目 GDP600 兆円)、「夢をつむぐ子育て支援」(希望出生率 1.8)、「安心につながる社会保障」(介護離職ゼロ)の「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」の実現に向けて、政府を挙げて取り組んでいる。

プランでは、6 章に渡っているが、全章に渡る横断的課題が示されているのが第 2 章の「一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向」である。

この章の具体的施策として、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」、「長時間労働の是正」、「高齢者の就労促進」が挙げられているが、第 1 章の中の「成長と分配の好循環のメカニズム」の中で、①子育て支援の充実、②介護支援の充実、③高齢者雇用の促進、④非正規雇用労働者の待遇改善、⑤最低賃金の引上げ、の 5 項目が挙げられており、いずれも「働き方改革」と強いつながりがある。

第 3 章は「保育人材の確保」、「女性活躍」、第 4 章は「介護人材確保」、「がん患者等の活躍支援」、第 5 章は「サービス産業の生産性向上」、「中堅・中小企業・小規模企業の革新」、「年次有給休暇の取得向上や休暇取得の分散化等の休暇改革」、「地方創生」、「賃金の継続的な引上げ」、「生産性革命」、「イノベーション創出・チャレンジ精神に溢れる人材の創出」、「海外の成長市場の取り込み」と、いずれも「働き方改革」が根源的課題のものが多くを占めている。

そして、「働き方改革」を具体的に進めるためには、各地域において、個別具体的な問題一つ一つに具体性・実現性のある「働き方改革」を推進していかなければならないことは言うまでもない。

大阪は中小企業の割合が多い地域(注)である。中小企業は、大企業と比較して賃金水準も低く、月間総労働時間数も多いなど労働条件が低い状況にあることから、中小企業において働き方改革を進めることにより、生産性と労働者世帯の購買力が向上すれば、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、経済社会の好循環の恩恵を強く受ける地域である。

大阪における経済社会・雇用労働情勢における最大の課題は、後述するように、女性の就業率が全国と比較して低いことと、20 歳・30 歳層の若者が東京圏に流出している点にある。また、非正規雇用労働問題、長時間労働など全国共通の課題が大阪においても重要課題となっている。

今後は、大阪働き方改革推進会議(以下「大阪会議」という。)のメンバーは、更に連携して具体的で効果のある施策を計画的かつ継続的に実施していくことが重要である。また、このような施策が中小企業にも行き渡るような新たな手法を確立していかなければならない。

大阪会議のメンバーは、こういう状況に対し、「働き方改革は大阪から発信し、リードする」、「働き方改革からイノベーションを起こし、天下の台所として、大阪は再びよみがえる」「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」という気概の下、今後

の取組方針とロードマップを策定することとし、以下の基本方針を取りまとめる。

(注) 平成 26 年の大阪の製造品出荷額における中小規模事業所(従業者 299 人以下)の割合は、全体の 62.6%を占めており(大阪府「大阪の工業(工業統計調査結果表)」累年統計表 1)、全国の 47.8%(経済産業省「平成 26 年工業統計表」産業編 2 (1)より算出)を大きく上回っている。また、平成 19 年の大阪の卸小売販売額における中小規模事業所(従業者 99 人以下)の割合は、全体の 69.9%を占めており(大阪府「大阪の商業—平成 19 年商業統計調査結果確報」)、全国の 68.6%(経済産業省「平成 19 年商業統計調査確報」第 1 巻第 1 部第 4 表より算出)を上回っている。

1 非正規雇用労働者の待遇改善

(1) 同一労働同一賃金

プランでは、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」が記載されている。同一労働同一賃金については、年度内にもガイドラインが策定され、必要な法改正の準備も進めることとされている。

大阪は、非正規雇用労働者の占める割合が 39.9%（大阪府「平成 28 年労働力調査地方集計結果」3）と、全国平均の 37.1%（総務省「平成 28 年労働力調査」）より高く、東京の 34.8%（東京都「平成 28 年労働力調査地方集計結果」）よりかなり高くなっている。

「同一労働同一賃金の実現」は労働の公平性を指すものであるが、これが景気的好循環に資するためには、非正規雇用労働者の賃金の引き上げを含めた待遇改善が図られなければならない、その確保の在り方についての理解促進が重要である。これについては、企業の経営力・生産性の向上を図ること（ミクロ的視点）と、社会経済全体での消費購買力の向上を図ること（マクロ的視点）の 2 つの視点を持つことが重要である。また、十分な議論がなされないまま法律による一律的な規制を課すのではなく、企業現場の雇用慣行や雇用実態等も十分に踏まえ、同一企業内における不合理な労働条件の是正を目指し、労使自治を原則に取り組んでいくことも重要なことである。

大阪会議としては、政府における検討の経過を注視しつつ、独自に具体的改革を進めることとする。

まず、雇用保険制度に基づくキャリアアップ助成金により非正規雇用労働者の賃金改善、正社員転換等を行う事業主を支援することができるが、このことは中小零細企業に十分な周知がなされておらず、仮に周知が行きわたったとしても、中小零細企業の事業主に数多くの助成金を事前に勉強して理解してもらうことは現実には難しい。このため、融資等を通じて中小零細事業主の事業計画・資金計画を知り得る金融機関の融資担当者等に助成金制度を理解してもらい、適時適切に事業主に助言してもらうことが効率的である。10 で詳述するが、大阪府及び労働局は、今後、金融機関との連携を深めて、金融機関を通じて中小零細事業主への制度の浸透を図っていく。

また、プランでも特別に取り上げられている介護労働力の確保のために、13 で詳述する「介護労働に関する作業部会」を年内にも立ち上げ、介護労働者の処遇の在り方を関係労使の有志を参集して勉強会や意見交換をして貰うこととするが、この作業部会において、正社員の処遇のみを取り上げるのではなく、非正規雇用労働者の処遇の在り方についても取り上げて貰い、成果が出た場合にはこれを公表することとする。

更に、実質的に正社員と非正規雇用労働者の格差を解消する手段として有効な最低賃金の引き上げについては、6 で詳述する。

(2) 不本意非正規雇用割合の減少

厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」では、平成 28 年 1 月 28 日の決定において、正社員就職を希望していたにも関わらず、不本意にも非正規

雇用に就いている労働者の非正規雇用労働者全体に対する割合を平成 26 年平均の 18.1%から平成 32 年度末に 10%以下とする目標を設定した。

大阪労働局においても、経済団体に対する正社員求人拡大要請やハローワークでの正社員求人開拓、正社員就職に向けた担当者制による個別支援の実施、金融機関等を活用したキャリアアップ助成金の活用促進等に努めているが、現在の労働力調査では、全国の不本意非正規雇用労働者の割合しか公表されておらず、大阪における割合が不明であるため、目標値を設定できず、PDCA サイクルも回せない状況にある。都道府県別不本意非正規雇用割合の統計調査が行われることが望ましいが、大阪労働局は、不本意非正規雇用割合のできる限りの減少に資するよう努める。

なお、バブル経済崩壊後の我が国の一定の地域の就職支援の在り方として反省すべきこととして、大企業に就職できなかった多くの新規高卒者・学卒者が、中小企業での勤務を嫌って、大企業の工場での期間雇用労働者や派遣労働者として働くことを選び、就職支援すべき側として特に手立てをしなかったとの指摘がある（平成 24 年 1 月 31 日埼玉労働局新卒者就職応援本部報告 2（2））。この指摘によると、平成 20 年 9 月 15 日のリーマン・ブラザーズの破たんを端を発した世界的金融危機を受け、工場での勤務が継続できず、工場付属の寮から出された 30 歳代から 40 歳代の労働者が行き場を失い、いわゆる「年越し派遣村」が出現した。彼らの多くは、仕事をする上で必要とされるコミュニケーションスキルや技能等への自信のなさ等から、再度、工場勤務を選ばざるを得ない状況であった。そもそも就職先がなかったなど、不本意非正規雇用労働者が増加した要因は他にもあるとも考えられるが、彼らが新卒時において中小企業に就職を決め、大企業と比較して細分化されていない多くの作業について技能を高めていれば再就職は比較的容易だった場合も多いと考えられる。企業も、中途採用者を採る場合は、正社員経歴に注目するのが一般である。就職支援者は、本来、高校・大学等卒業予定者に対して、こういった社会の仕組みをきちんと教えておくべきであった。

今後、同様の問題が起こらないようにして、不本意非正規雇用労働者をできる限り少なくするため、大阪府、大阪市及び堺市の労働行政関係部署並びに大阪労働局(以下「労働関係行政当局」という。)は、それぞれの立場で、高校、大学生等に対して、正社員就職の重要性などの職業教育や、労働者の権利及び働くルールなどの労働教育を積極的に展開していく。

一方、高校・大学生やその保護者からは、中小企業で名前も知らない企業については、「ブラックリストに乗るような企業・・・かどうかわからないから嫌なのです」という意見が寄せられることがある旨の指摘もあり（前掲 2（5）カ）、実際類似の意見はハローワークに寄せられている。

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く存在しており、ハローワーク梅田では昨年 3 月 5 日に、そのような世界一・日本一企業 21 社を集め、「Made in 大阪はすごい！世界一・日本一企業集まる！！」を開催して大きな成果を上げたところである。大阪労働局やハローワークは今後もこのような工夫

をこらして中小企業と若者を結び付け、中小企業への若者の正社員就職を促進する。

労働関係行政当局は、11 で詳しく述べる「働き方改革推進企業」の顕彰と支援を通じて、安心して就職できる企業情報（後述するように、「くるみん」等の既存の制度だけでなく、今後検討する部分も含む）を積極的に提供し又は提供することを検討することとし、働き方改革推進企業に人材が集まる効果をもたらし、結果として、いわゆるブラック企業の抑制効果が期待できる。

(3) 無期転換ルールの周知徹底

平成 25 年 4 月 1 日施行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、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる無期転換ルールが導入された。

平成 30 年 4 月には、無期転換ルールの労働者への初めての適用がなされ、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生するため、労働局、労働基準監督署、ハローワークは、事業主がこの無期転換ルールを知らなかったことによる混乱を防止するための周知啓発を徹底するとともに、無期転換ルールの初適用直前のルール適用回避を目的とした意図的な雇止めを防止するための啓発指導に努める。

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

平成 26 年 6 月 24 日閣議決定の「日本再興戦略」改訂 2014 において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、同年 6 月に過労死等防止対策推進法が成立するなど、長時間労働対策の強化は喫緊の課題となっている。同年 9 月 30 日に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」が厚生労働省に置かれた。また、大阪労働局に「働き方改革推進本部」が置かれた。これ以降の取組としては、以下のものがある。

- ① 月 100 時間超の残業が行われている事業場に対する監督指導の徹底(平成 27 年 1 月から。プランでは、平成 28 年度から月 80 時間超の残業が行われている事業場を対象を拡大することとなっている。)
- ② 過重労働事案であって、複数の支店において労働者に健康被害のおそれがあるものや犯罪事実の立証に高度な捜査技術が必要となるもの等に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」(通称「かとく」)を東京労働局と大阪労働局に新設(平成 27 年 1 月から)
- ③ インターネット上の求人情報等の監視、地方公共団体・大学等の就職相談窓口との連携により、過重労働事案の情報を収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用(平成 27 年 2 月より)
- ④ メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等に関する相談に対応する電話相談窓口「こころほっとライン」の新設(平成 27 年 9 月から)
- ⑤ 長時間にわたる過重な労働による過労死等が起こった事業場等に対する重点監督

長時間労働の解消は、過労死を予防することに留まらず、勤労の意欲を高め、効果的な働き方を促進し、7の「ワーク・ライフ・バランスの実現」と同様、労働者の育児、介護などの家族的責任を十分に果たせるようにするため、女性の活躍促進に資するため、若者をはじめとする労働者の社会生活の充実、結婚・出産の機会の拡大など、少子化の克服・高齢社会への効果的対応、更には優秀な人材確保に欠かせない重要課題である。このため、大阪会議のメンバーは、36 協定の見直し、勤務間のインターバル規制などの政府における検討の経過を注視するとともに、上記のような動きと連携しつつ、長時間労働を解消するための前提である企業経営力の強化や生産性の向上を促進するため、労働基準監督機関における上記①から⑤の項目や賃金不払残業に対する臨検監督の強化など、その立場ごとに創意工夫を凝らしていく。

そこで、まずは長時間労働が課題とされているトラック運送業に関して、12 で詳しく述べるとおり、パイロット事業を運営して、作業の効率化や輸送に付随する積み降ろし等のサービスへの適正な評価の確立を通して長時間労働の削減を目指す。また、トラック運送業については、主要道路沿道に休憩場所がないことが過労運転及び長時間労働に拍車をかけている。大型車両等のためのコンビニ、トイレ等を備えた駐車施設や待機場所の整備の必要がある。

同じことはバス事業においても言えるので、大阪労働局は、業界団体を通じた啓発指導や事業所に対する臨検監督を通じた対策の強化に努めるとともに、今後更なる対策を

検討していく。

大阪府は、大阪労働局他関係機関と連携し、人手不足が深刻である「製造」、「運輸」、「建設」分野を中心に、労働時間等の職場環境の整備など「働き方改革」の促進を行うとともに、それぞれの分野で働く魅力を発信することで、人材確保につなげていく。

労働基準監督機関においては、平成 20 年 12 月 2 日付け基発第 1202001 号(平成 28 年 6 月 3 日基発第 0603 第 2 号による改正後)により、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(契約外の無償での荷卸し・梱包作業の強要などの物流特殊指定を含む。)が存在しているおそれのある事案を把握した場合は、トラック輸送業者を含む下請事業者等の意向を踏まえつつ、かつ、秘密保持に万全を期した上で、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されており、この実施に万全を期す。大阪府、大阪市、堺市、近畿運輸局等は、いわゆる下請たたきに当たる行為が存在しているおそれのある事実が背景となって労働基準関係法令違反のおそれが認められた場合には、大阪労働局と連携を図って解決に努める。

また、毎年 10 月は年次有給休暇取得促進期間である。大阪労働局は、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行う。また、労働関係行政当局は、10 月の期間においては、労働者に年次有給休暇を取得する権利があることについて周知するとともに、年次有給休暇を与えられない場合には労働基準監督署に申し出て貰うように勧奨する。

さらに、大阪労働局は、年次有給休暇取得促進等のため、「働き方・休み方改善ハンドブック」等を連携金融機関等に配布し、中小零細企業への浸透を図るとともに、労働関係行政当局は、それぞれの立場で年次有給休暇取得促進に取り組む。

また、労働時間等設定改善法に基づき、中小企業事業主が、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進その他労働時間等設定改善のため必要な取組を実施した場合に助成する「職場意識改善助成金」の制度があるが、普及・啓発に課題がある。大阪府及び大阪労働局は、金融機関等とも連携して、この「職場意識改善助成金」の周知・利用勧奨に取り組む。

3 高齢者及び障がい者の雇用の促進

プランでは、生涯現役社会を実現するため、企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を実現する支援を実施し、企業への働きかけを行うこととされている。

若年者から高齢者まで、それぞれが果たすべき役割のある社会を実現することが大阪経済の拡大に欠かせない重要課題である。働くことを希望する高齢者に働く場を確保することが、豊かな社会を実現し、景気の好循環につながるものである。これは、4の「女性の活躍促進」、5の「若者の活躍促進」でも同様である。

このため、労働関係行政当局は、上記のプランの内容に沿った施策を推進するとともに、平成28年度大阪府高年齢者就業機会確保計画(大阪府策定)に基づいて大阪府高年齢者就業機会確保地域連携協議会が実施することとなった平成28年度生涯現役促進地域連携事業の実施について必要な協力を行うこととする。

平成25年9月に若者、中高年者、障がい者等への総合的な就業支援等を大阪府と大阪労働局が一体的に実施する「OSAKA しごとフィールド」を大阪府の総合労働関係施設であるエル・おおさか内に開設した。次の4で述べるように、平成26年4月には、大阪府独自の取組みとして、保育スペースを併設した就活と保活をワンストップで支援するコーナーを設けるなど、女性の就業支援機能を強化したところである。大阪市においても、総合的に就労支援等を行う「大阪市しごと情報ひろば」を市内5か所開設し、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。

大阪府・大阪市及び大阪労働局は、この施設を更に活用して、高年齢者の就職支援を推進する。

また、雇用保険制度に基づく助成金として高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を行った事業主に支給する「高年齢者雇用安定助成金(高年齢者活用促進コース)」、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に支給する「高年齢者雇用安定助成金(高年齢者無期雇用転換コース)」並びに平成28年10月に新設された65歳以上への定年の引上げ・定年の定め廃止・希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度のいずれかを導入した事業主に支給する「65歳超雇用推進助成金」があるが、金融機関等を通じて、大企業はもとより中小零細企業事業主にもこの制度の普及を図る。

以上と同様に、障がい者の雇用の促進も重要課題である。「障害者差別解消法」が本年4月1日から施行されたことを踏まえ、同法の趣旨にのっとり、障がい者の方々が働きやすい職場を作り上げることは、豊かな社会の実現に直結するものであり、働き方改革の質を上げることにもなる。

一方で、大阪府内の民間企業における法定雇用率(2%)の達成企業割合は、44.0%と、東京都に次いでワースト2位となっている。このため、大阪労働局とハローワークは、障がい者の雇いを促進するため、障がい者の就労実態をきちんと把握した上で、事業主指導のローラー作戦を直ちに開始する。この際、障がい者向けトライアル雇用奨励金や特定就職困難者雇用開発助成金などの助成制度を活用して障がい者を雇用する事業主を

支援する。

また、大阪府及び大阪労働局は、先述した「OSAKA しごとフィールド」におけるハローワークとの一体的実施をさらに充実・強化し、実習受け入れをはじめ企業への就業体験先の開拓などを通じた、障がい者への就職支援を積極的に連携・協力して展開する。

4 女性の活躍促進

(1) 大阪の低い女性就業率

大阪の雇用環境において、女性の活躍促進と次の5の若者層の東京圏への流出が大きな課題である。

全国の女性就業率が48%である(平成27年総務省「労働力調査」基本集計第1-2表)のに対して、大阪府内の女性就業率は45.3%(平成27年大阪府「労働力調査地方集計結果(年平均)」第1表)と、3ポイント近くも低くなっている。

大阪では、結婚・出産を期に離職する女性が全国平均より多く、その後の回復が鈍いことが女性の就業率の低さにつながっており、これを解決するには、女性が働き続けられる環境の整備が求められる。また、職場全体の意識改革も重要である。そのため、大阪会議のメンバーは、OSAKA女性活躍推進会議(大阪商工会議所、大阪府、大阪労働局、公益社団法人関西経済連合会、近畿経済産業局、日本労働組合総連合会大阪府連合会、特定非営利活動法人南大阪地域大学コンソーシアム(50音順)により構成)と連携し、(2)以下で示す、女性就業率を上げるための手立てを尽くすこととする。

(2) 子育てをしながら働くことのできる環境整備

平成28年4月の保育園等の待機児童数は、大阪府は1,434人であった。東京都の8,466人、沖縄県の2,536人、千葉県の1,460人に次いで多くなっている。待機児童ゼロが9県、一桁が1県、二桁が12道府県で、合計22道府県が二桁以下となっていることにかんがみると、子育てをしながら働くことのできる環境整備にかかる好事例を参考にしつつ、事業所内保育所設置の普及啓発を含めた、子育てをしながら働くことのできる環境整備について、大阪会議メンバーが協力し合うこととする。

(3) ママの就活応援キッズ安心事業(仮称)の創設

3で記述した「OSAKA しごとフィールド」(エル・おおさか内)においては、平成26年4月から、企業面接等で一時的に保育が必要な乳幼児を預かる事業を開始して好評を博している。職業訓練受講中やハローワーク、OSAKA しごとフィールドなどの連携職業紹介機関から紹介されて就職した場合に引き続き年度末まで乳幼児を継続的に預かる事業(4月には入園児童が入れ替わり、新規入園が比較的容易になる)～ママの就活応援キッズ安心事業(仮称)～のような仕組みがあれば、保育園の入園予約制の検討と軌を一にした時宜を得たものとなり得るので、公的機関、民間企業を含めて、検討されることが望まれる。

(4) 女性の就業環境の整備・意識改革

各業種団体に働きかけ、女性が働きやすい職場環境を整備することも重要である。女性が部下に持つ管理職の研修や女性が実際に管理職となるための研修なども重要な取組である。12で詳述するが、パイロット的に取り組むトラック運送業における職場改善のための取組においては、女性の進出のための更衣室等の設置など輸送先の現場

等も含め、職場環境の整備、女性ドライバーの育成支援などの取組も、今後は求められる。

大阪労働局は、女性活躍加速化助成金の利用を通じ、女性が働きやすい職場環境整備を促す。

女性就業に必要な職業知識については、生徒・学生時代からの職業教育も重要である。大阪労働局等は、授業の一環として、あるいは高校、大学等への出前授業などの女性就業率向上のための職業教育を推進する。

(5) 女性の活躍促進企業の推進

また、子育て期を含めた女性が活躍しやすい企業を認定する仕組みとして、次世代育成支援法に基づく「くるみん」、「プラチナくるみん」がある。

さらに、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する仕組みとして、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」、大阪市の「女性活躍リーディングカンパニー」があり、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企業等を登録する仕組みとして、大阪府の「男女いきいき・元気宣言」事業者登録制度がある。これらについては、大阪会議のメンバーが連携して、より多くの企業が認定に向けて取り組むメリットの周知を含め勧奨し認定を受けた企業を積極的にPRするとともに、大阪独自で発展させるための方策について、11で詳述する。

(6) OSAKA しごとフィールド等を軸とした女性の就業支援

大阪府は、OSAKA しごとフィールドにおける就業支援を軸とし、2で詳述の大阪労働局他関係機関と連携し、「製造」、「運輸」、「建設」分野を中心とした「働き方改革」の促進や、具体的な就職活動に踏み出せていない若年・無業女性の就業への結びつけ、結婚・出産を機に離職した女性の再就職支援等に取り組む。大阪市は、「しごと情報ひろばマザーズ」や女性の就労支援事業において、一時保育付の就労相談や、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する。

大阪府・大阪市及び大阪労働局は、OSAKA しごとフィールド、しごと情報ひろばにおけるハローワークとの一体的実施事業をさらに充実・強化し、相互に連携して女性の活躍促進を支援する。

5 若者の活躍促進

4の冒頭でも述べたが、大阪の雇用環境に特徴的な喫緊の課題の一つに、若者層の東京圏への流出がある。

大阪に本社があった企業が、本社を東京に移す動きが過去活発になされ、その影響がなお続いていることが原因の一つである。30歳代の働き盛りの若者が東京に転勤という形で流出し、定年後もそのまま東京圏に定着するのが典型例である。また、東京在住者で50歳代の男性は移住する予定又は検討したい比率が50.8%に及ぶのに対して、同年代の女性は34.2%に留まっている(平成26年内閣府「東京在住者の今後の移住に関する意向調査」)。

若者が東京に流出しないような街づくり、老後の定着地域として女性に選んでもらい労働者が戻ってくる環境整備が急がれるところである。大阪会議のメンバーは、それぞれの立場で、働く場所・住む場所としての魅力発信や、企業と求職者の交流会、職業紹介等を行うことで、人材の流出防止、移住促進に努める。

また、若者が安心して中小企業で働けるようにするため、若者雇用促進法に基づくユースフル認定企業などの11で後述する「働き方改革推進企業」制度を計画的に構築する。

さらに、わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク、各地方公共団体での職業相談・職業指導を効果的に推進する。

大阪府及び大阪労働局は、OSAKA しごとフィールドにおけるハローワークとの一体的実施事業において、カウンセリング機能の強化やセミナーの充実を図り、安定就職に向けた支援ができるよう検討する。

大阪府は、大阪労働局と連携し、東京圏からのU I Jターン促進、安定就職を目指す若者と優良中小企業との結びつけ等に取り組む。また、2で述べた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」の促進は、若者雇用対策としても実施する。

この中で、特に、「製造」、「運輸」、「建設」分野の作業環境に関しては、近年改善させる努力をしている事業所も多くあり、若者の昔ながらの固定的印象を払しょくするための職場見学会、インターンシップ等を拡大する必要があるが、インターンシップにも当該業界を理解する目的でなされるものなのか、個々の企業の業務内容を理解する目的でなされるものなのかで実施時期や実施期間も変わってくるので、インターンシップの趣旨・目的を具体的に明らかにした上で議論していくことが必要である。大阪労働局は、まずは業種・職種ごとの実情を把握して貫く目的でのインターンシップについて検討することとし、作業安全、移動の安全に係る若者への保護の充実の観点から、「就労型インターンシップ」事業を有志の企業とモデル的に実施するように検討する。

大阪市は、若者に対して、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

を行う。

堺市は、堺経営者協会、南大阪地域大学コンソーシアムとともに「堺・南大阪地域インターンシップ協議会」として、平成 23 年からインターンシップ事業を実施している。また、学生や大学のキャリアセンターの職員を対象として、堺の企業を実際に見学する見学ツアーや、市内の高校、大学等において、市内の中小企業経営者が地元企業で働く魅力について直接講演する企業出前講座も実施しているが、今後もこれらの事業を着実に推進していく。

なお、地域再生法に基づく雇用促進税制では、本社機能の受け入れ促進を講じた場合に、雇用者数が 1 人増加するごとに 20 万円から 50 万円の税額を控除する制度が設けられているが、この対象地域から、首都圏、中部圏中心部に加えて、近畿圏中心部が除かれている。しかしながら、現実には、大阪から東京への人口流出が深刻になっており(注)、大阪会議のメンバーから、大阪府全域を支援対象地域とするべきである旨の意見が多く出されたところである。

(注) 堺市では、平成 28 年 4 月から企業中核拠点立地促進事業補助金を創設し、新たに本社機能等の移転及び拡充を図る企業に対して、国の制度と同等の優遇措置を講じており、補助要件を満たす場合、建物等の取得価額の 4%、または 7%の補助金交付に加え、雇用者数が 1 人増加するごとに 20 万円、または 50 万円の補助金を交付している。

6 最低賃金の引上げのための環境整備

最低賃金の引上げは、プランにおいても重要な位置づけとなっている。

1の非正規雇用労働者の待遇改善、同一労働同一賃金実現に向けた基盤整備になるだけでなく、低所得者ほど収入一単位に対する消費性向が高いことから、適正な最低賃金の引上げはデフレスパイラル脱却の最も有効な手段の一つとなるものである。賃金を受け取る労働者の世帯は、同時に最大の消費者層であることを忘れてはならない。

一方で、急激な最低賃金額の引上げや経済状況を無視した引上げは倒産・廃業・失業の誘因となり、地域経済をかえって痛めつける一因となる。

大阪労働局は、こういった事情をよく考慮して、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。

また、最低賃金額の引上げには、企業の経営力強化と生産性向上に対する政府の支援が欠かせないため、大阪にも支援対象が拡大された中小企業最低賃金引き上げ支援対策費補助金（業務改善助成金及び業種別中小企業団体助成金）により最低賃金の引き上げのための事業所内の省力化や生産性の向上に向けた取組への支援を行う。また、大阪会議のメンバーは、さらに実効ある支援策の検討が進められることを期待するとともに、それぞれの立場で支援を行う必要がある。国や地方自治体の企業に対する支援策は、金融機関等と連携して、金融機関の経営相談等において中小零細企業への浸透を図る。更に、金融機関自身においても、融資や経営相談を通じて、企業の経営力強化や生産性向上を支援することを要望する。

7 ワーク・ライフ・バランスの実現

2で記述した超過勤務の削減や年次有給休暇の取得促進とともに、育児休業、介護休業、介護休暇、看護休暇、ボランティア休暇、サバティカル休暇などの休暇制度の整備、育児休業給付、介護休業給付などの休暇に伴う経済的支援の他、育児時間、育児・介護のための短時間勤務、育児・介護のための超過勤務の制限、フレックスタイム制、ゆう活、在宅勤務、サテライトオフィスの整備、勤務と勤務の間のインターバル時間帯の設定など、ワーク・ライフ・バランスの実現のための施策は多岐に及ぶ。

大阪労働局は、「働き方改革セミナー」を開催するほか、企業による働き方改革宣言を募集しホームページで公表するなどしてきた。

また、大阪市では、大阪労働局、経済団体、労働団体、地域団体等と連携し官民が一体となって、広く市民・企業にワーク・ライフ・バランスの意義・重要性について啓発する「大阪市ワーク・ライフ・バランス推進月間（8月）」として設定し、機運を盛り上げる取組を行っている。今後は、このような取組を充実強化することとし、各業界ごとのトップリーダー企業への働きかけを強めるとともに、各法律に基づく指導を行うだけでなく、良い取組を行っている企業の実例を広く収集し社会に周知することにより、社会的な気運の醸成を図る。

大阪会議のメンバーは、上記の趣旨を踏まえて、ワーク・ライフ・バランスの普及に努める(注)。

金融機関も、融資や経営相談を通じて、ワーク・ライフ・バランスに努める企業の後押しを行うことを要望する。

(注) 大阪市においては、平成28年5月、市長・副市長・所属長が「イクボス宣言」を行った。

堺市においては、安心して子どもを産み育てられる子育てのまち堺の実現に取り組んでおり、男性の子育てへの参加や女性の社会的活動をより推進し、すべての人がワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが重要であると考え、実現に向けては、部下が子育てや介護、地域活動を行うことに理解のある上司、イクボスの存在が求められていることから、市内にイクボスを増やし、子育てしやすい環境にしていくことを目的に、平成26年に市長が「イクボス宣言」を行っている。

8 外国人留学生の就職促進と成長戦略

平成 28 年 9 月における大阪府の有効求人倍率は、1.40 倍と、高い水準を維持し、雇用情勢は改善している。この原因としては、団塊の世代をはじめとした高年齢層が引退過程にあるとともに少子化による若年層の人手不足という構造的要因も指摘されているが、大阪府の雇用保険被保険者数は、平成 24 年 8 月以来、毎年平均約 3 万 9 千人ずつ着実に対前年比で増加しており、これは実体経済の好調さを示している。

大阪労働局調べでは、最近では、大企業よりもむしろ中小企業の賃金引上げ傾向が高くなっている。

この大阪経済の好調さの原因の一つとして、円安や、入国ビザ発給要件の緩和等によるインバウンド需要の高まりを挙げることができる。

大阪府の宿泊施設の稼働率は 86.7%と、全国一位となっており(観光庁平成 28 年 7 月「宿泊旅行統計調査」)、また、求人増加の業種としては、13 で述べる介護関連職種を除くと、卸小売業、飲食宿泊業、食料品製造業、段ボール製造業、(化粧品ケースなどの)プラスチック・フィルム製造業、(化粧品ケースなどへの)印刷業などのインバウンド関連業種での求人増加が目立っている。

日本再興戦略 2016 第 2 のⅢの 2-3 の iv②で「外国人留学生の日本国内での就職率を現状の 3 割から 5 割に向上させることを目指し」、「外国人雇用サービスセンターにおけるインターンシップや就職啓発セミナー等の充実を通じて、関係省庁が連携し外国人留学生の日本国内での就職を推進する」とされたが、企業の経営力強化・生産性向上に直接つながり、働き方改革を支える原動力となって大阪再生のひとつのカギとなる施策なので、大阪においても加速させる。

外国人留学生で日本国内で就職を希望する者の 41%しか日本の国内で就職に至っていないと推計できる(注 1)。

まずはこの国内就職希望者の就職率を高めるように職業指導・職業相談・職業紹介を強力に進めていく必要がある。さらに国内企業に就職を希望する外国人留学生が全体の 63.6%に留まっている(注 1)ため、この国内企業への就職を希望する外国人留学生を増やすことも重要な課題となっている。したがって、外国人留学生の大阪での就職率を上げるカギとなるのが、外国人留学生が大阪を好きになり、大阪の企業を理解した上で好きになって貰うことである。

このため、大阪労働局において、来春頃に、関係省庁の協力を得て、大規模な外国人留学生向け企業説明会を開催する。また、5 で述べた若者向けの「就労型インターンシップ」の実施検討に当たり、外国人留学生向けとしても検討する。

また、大阪会議のメンバーは、外国人留学生に対し、大阪の企業を知り、交流する機会を創出するなど、大阪における就職を促進するための方策を、それぞれの立場で引き続き講じる(注 2)。

更に、長時間労働の削減など国内企業の働き方改革は、外国人留学生が国内企業に就職を希望して貰うための重要な条件となるものであるので、労働局幹部のトップリーダー

一企業訪問時の啓発活動やハローワークの事業所訪問時等における雇用管理指導を通じて、この推進に努める。

(注1) 日本学生支援機構の平成27年度「私費外国人留学生生活実態調査」によると、卒業後日本において就職を希望した者は全体の63.6%となっている。また、同機構の平成26年度「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」によると、37,397人が平成26年度中に卒業し、その後国内企業に就職した者が9,678人となっており、国内企業への就職希望者の就職率は、 $9,678 \div (37,397 \text{人} \times 0.636) \times 100 \approx 41\%$ と推計できる。

(注2) 例えば、堺市では、堺市が事務局である堺国際ビジネス推進協議会の事業として、タイからの留学生が市内企業でのインターンシップに参加する「泰日工業大学留学生支援事業」(事業事務局：大阪府立大学)を平成26年度から実施しており、同事業のプログラムの一環として、市内企業や観光施設を訪問するツアーや、大学・行政関係者との交流会を開催している。また、近畿経済産業局や大阪労働局、グローバル人材活用運営協議会(関西の経済団体、公的人材育成機関、大学等で構成)等においても、留学生の能力向上支援、就職面接会等の留学生と企業のマッチング支援、留学生と企業とのネットワークづくり、就職した留学生の定着支援等を実施している。

9 人材の育成支援

大阪の強み、魅力は、何ととっても、「人」である。大阪人は、人懐こく、サービス精神旺盛で、進取の気性に富み、合理的精神を持って、創意工夫を惜しまない。

この強みを確実なものとするため、4と5で示した女性と若者の人材育成に特に取り組んで行く必要がある。大阪府と大阪労働局は、次年度の「公的職業訓練の総合的な訓練計画」を定めるに当たり、女性と若者をはじめとした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。

また、大阪府と大阪労働局は、次のような点を中心に、女性と若者をはじめとした人材育成に関する連携を図る。

- ① 広報を強化し、公的職業訓練の認知度を向上させること。
- ② わかものハローワーク、マザーズハローワーク等における求職者への公的職業訓練の情報提供や訓練への誘導を充実すること。
- ③ 企業における認定職業訓練や技能検定、在職者訓練の活用を促進すること。
- ④ 就職活動に困難性を有する方への効果的な訓練について検討すること。

10 金融機関との連携

大阪労働局は、本年8月2日に大阪信用金庫と初の連携協定を締結し、その後、池田泉州銀行、りそな銀行、近畿大阪銀行と締結し、更に希望する金融機関と随時締結することとしている。

金融機関と労働局が協定を締結するのは、大阪信用金庫と大阪労働局との協定締結が全国初であり、画期的であった。

大阪は、中小零細企業の割合が全国より高いことは既に指摘したが、中小零細企業においては、人員が少ないことから、国の政策関連情報を専門に入手する担当がおらず、これらの情報が行き渡らないきらいがある。

金融機関は、融資等を通じて中小零細企業の経営者と日常的に接触しており、また、金融機関の店舗には、日頃から中小零細企業の経営者が訪問している。

こういう金融機関の特性を捉えて、金融機関の融資担当者等に、中小零細企業の経営者にとって望ましい労務管理とそれを推進するための助成金等の制度を理解して貰い、彼らから中小企業の経営者に、融資や経営相談時に、適時適切なアドバイスをして貰えることが期待出来る。大阪労働局は、既に第1回の「働き方改革・助成金等勉強会」を本年8月23日に、第2回も本年10月6日に大阪信用金庫本店で開催したが、今後、回を重ねるとともに、対象金融機関を拡大して、中小零細企業にも国の政策を浸透出来るように努める。

また、ポスター、リーフレット等の配付先として、金融機関の各店舗は中小零細企業の経営者に見て貰える可能性が高い場所であり、この点においても、連携効果が期待出来る。

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

(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

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、本年 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。

認定一般事業主等には、「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)があり、これら企業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、取組指針において、原則として本年度中に開始することとされている。

したがって、原則として本年度中に取組指針に沿った公共調達の取扱基準が厚生労働省から示された後、大阪労働局が本取扱いを開始する。

平成 29 年度以降、大阪労働局は、その公共調達に関する実施状況等を、差し支えない範囲で、大阪府内の地方公共団体に説明する機会を設ける。

また、認定一般事業主等を対象とした合同就職面接会を開催する。なお、ユースエール認定企業は従業員 300 人以下の中小企業に限定されているなどの要件があるため、合同就職面接会では、参加要件を法の趣旨に反しない範囲で柔軟化する(大企業も参加可能とするなど)こととする。

大阪市では「女性活躍促進リーディングカンパニー」認証企業に対し、市が実施する総合評価方式一般競争入札において加点する取り組みを行っているところであり、今後も引き続き取り組んでいく。

(イ) 認定一般事業主等に対する金融機関等の支援

大阪労働局と包括連携協定を締結している金融機関をはじめとして、金融機関が、認定一般事業主等に対して、資金調達面での助言などの支援について検討することを期待する。すでに、大阪府の「男女いきいき・元気宣言」事業者登録制度においては、金融機関(商工中金、りそな銀行)と、大阪市の「女性活躍促進リーディングカンパニー」認証制度においては、金融機関(商工中金、大阪シティ信用金庫、大阪信用金庫、日本政策金融公庫)と連携し、登録事業者や認証企業に対し融資において利率の優遇を行っているところである。

もし、金融機関が、認定一般事業主等に対する支援措置を採り、大阪労働局に連

絡し大阪労働局等の HP への掲載を希望した場合は、大阪労働局は、自局の HP で公表するとともに、さらなる周知・広報に努める。

(2) 平成 29 年度以降の計画

(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

各地方公共団体は、女性活躍推進法第 20 条第 2 項の趣旨に沿って、公共調達において認定一般事業主等の受注機会の増大その他の必要な施策について検討することとする。

その際、大阪労働局は、その有する知見を適宜各地方公共団体に提供する。

また、各地方公共団体が独自に認定する企業等についても大阪労働局の公共調達における取扱いについて検討する。

(イ) 認定一般事業主等に準じた優良な企業の取扱いの検討

ユースエール認定企業は、従業員 300 人以下の中小企業に限定されていたり、企業が奨励していても男性育児休業の実績が出なかったり、年次有給休暇の取得実績が若干少なかったり、残業時間が若干多かったりする企業は沢山あり、その中でも、労働関係法令違反のない、働きやすい環境の企業は多く存在する。

こういった働きやすい企業をできる限り増やすためには、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、認定一般事業主等の認定基準に準じつつも、別個の推奨制度として、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貰えるようにすることが適当である。こういった過程を経ることによって、いわゆるブラック企業を抑制する効果も期待できると考えられる。

大阪会議のメンバーは、認定一般事業主等に準じた、大阪独自の、働き方改革推進に優良な企業の顕彰・動機づけ制度創設について、更に検討を進めることとする。

12 運輸事業における取組

運輸事業における長時間労働は、過労運転から事故を起こし、一般人をも巻き込んで重大な社会問題となることが今まで何度も起こってきた。

また、昨年4月3日に閣議決定された「労働基準法等の一部を改正する法律案」においては、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、平成31年4月から中小企業への猶予措置を廃止するとしているところ、中小企業において特に長時間労働者比率が高い業種を中心に、関係行政機関や業界団体等が連携し、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進める必要がある。

そこで、まずはトラック運送事業において、運送業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的として、「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」（以下「トラック協議会」という。）が、大阪労働局、近畿運輸局及び大阪府トラック協会の共同事務局により、開催されている。

まず、トラック輸送における長時間労働の実態調査が実施され、全国的には自動車運転者の労働時間等の改善のための基準を超える実態が検証されたほか、荷主都合による手待ち時間や荷主から事前連絡なしに荷役作業を求められるなどの実態が見えてきたところである。そこで、トラック運転者の長時間労働等の問題点・課題を改善するために、発荷主・着荷主及び運送事業者を構成員とする集団を対象として実施する実証実験（パイロット事業）を運営する大阪労働局の事業の検証等を行っている。

大阪会議としても、トラック協議会及びパイロット事業の成果を、サービス業における働き方改革・生産性向上のモデルとして検証し、分析し、公表することとする。

大阪府は、2、4(4)及び5で詳述したように、大阪労働局他関係機関と連携し、人手不足が深刻である「製造」、「運輸」、「建設」分野を中心に、労働時間等の職場環境の整備など「働き方改革」の促進を行うとともに、それぞれの分野で働く魅力を発信することで、人材確保につなげていく。

なお、サービス業における生産性の向上には、①作業の効率化・高度化と、②サービスに対する適正な金銭的評価の実現の2つの側面がある。

このうち、①は、作業手順の見直し、IT化などが必要であり、②には、契約外のサービスの強要の排除や料金のダンピングの排除などが必要となる。

②に関しては、荷主などサービスを受ける側の協力が不可欠である。この場合において、2で記述したいわゆる下請たたきに関する通報の仕組みを励行することの他、各種サービスの最低額を定めることも議論の対象となり得る。この最低額定めは独占禁止法との関係が問題となるが、労働者の賃金の最低額を労働組合法第18条を活用するなどにより各種サービスの最低額が事実上決まることにより、この問題を解決する方法も考えられる。

いずれにせよ、関係労使及びサービスの受け手がよく話し合い、協力し合って、サービス内容、労働条件、就業環境を決定することが重要である。2でも述べたとおり、バス事業においても対策を今後検討して行く。

13 介護事業における取組

(1) 介護職場の構造的問題

大阪における介護職種の有効求人倍率は、3.92倍にも及ぶ。同じ有効求人倍率の高い建設労働者とは、倍率は似ていても、求人求職関係が構造的に異なっている。建設業は、東日本大震災の復興需要とオリンピック需要による急激な求人増に労働者の供給が追いついていない。平均所定内給与は月額約30万円であり(厚生労働省「平成27年度毎月勤労統計調査」第1表)、建設業への応募者も多いが、急激な需要増に追いついていない状況である。一方、介護労働者に対する需要も、急速な高齢化の進展に伴い年々増加しており、今後ますます介護人材が不足することが予想されている。しかしながら、介護労働者の平均勤続年数は約5年と、他の職種の半分以下であり、介護労働者(正規職員)の年間離職率は、14.9%(訪問介護職員を除く。訪問介護職員の離職率は15.8%)に及び(介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」)、他の職種(常用)の11.8%(厚生労働省「平成27年雇用動向調査」)に比べてかなり高くなっている。こうした状況もあり、有効求人倍率が高くなっている。

「介護労働者の確保・定着等に関する研究会(中間取りまとめ)」(平成20年厚生労働省職業安定局)によると、介護の仕事にやりがいを感じ、満足している介護労働者が多い一方、賃金などの処遇や社会的評価が仕事の内容に見合っていないこと、雇用管理や労働環境の改善に課題のあることが指摘されている。

前掲の「平成27年度介護労働実態調査」によると、介護労働者の平均所定内給与は21万8千円に留まっており、上述の中間取りまとめでも、将来、家族を養っていくことができないという理由で結婚を機に退職する男性労働者が多いとの指摘や、男女にかかわらず、仕事や能力、経験に応じた賃金制度が必要との指摘がなされている。

こうした問題を解決に導くには、介護人材の処遇改善策や介護人材確保措置拡充のほか、介護労働の負担軽減や将来展望を抱きやすいキャリア制度の確立が必要である。

(2) 介護ロボット等の開発

介護分野における労働環境の改善を進めるには、介護者・被介護者双方の身体的負担軽減を図るとともに、ロボットで可能なことはロボットに任せ、介護者が人でなければできないことに特化できるよう、介護ロボットの導入促進も望まれているところである。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、ベッドから車椅子への移乗等をアシストする移乗介助機器、高齢者等の外出・歩行をサポートする移動支援機器、排泄物の処理等にロボット技術を活用した排泄支援機器、センサーや外部通信機能等を備えた見守り支援機器、浴槽への出入りを支援する入浴支援機器にかかる5分野8項目が挙げられ、開発支援や大規模実証等を行って行くこととされている。そのほかにも、被介護者との会話やリクリエーションを行うコミュニケーションロボットなどが研究開発されているところである。

こうした介護の様々な分野におけるロボット技術の活用は、様々な主体で様々な試みがなされているが、今後さらに有用性の高い介護ロボットの導入が推進されるよう、

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る。大阪会議のメンバーは、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。

また、喀痰吸引器やリハビリ機器などロボット分野以外での機器においても、大阪の強みを活かした開発が期待できる。

大阪会議のメンバーは、これらの介護ロボット等の開発促進に向け、それぞれの立場で可能な支援を行っていく。

(3) 介護労働者のキャリアラダー確立のための作業部会の開催

老人福祉法第 15 条第 4 項により、特別養護老人ホームの設置は、入所者保護の観点から、社会福祉法人等に限定して都道府県知事（政令市・中核市にあつては市長）の認可にかからしめられ、参入規制がある。特別養護老人ホームに入所を希望して在宅で待機している要介護 3～5 の要介護高齢者は全国で約 15 万人いるので、大阪のような大都会地では、利用者不足による倒産などは今のところ考慮する必要性は少ない。

また、特別養護老人ホーム等の施設介護サービス事業者に報酬として支払われる施設介護サービス費（本人負担原則 1 割分を除く。）の額は、介護保険法第 48 条第 2 項により、「当該指定施設サービス等に要する平均的な費用」の額を勘案して厚生労働大臣が定める基準により算定した費用の原則百分の九十に相当する額とされている（現実には 3 年ごとに経営実態を調査して基準が定められる）。

したがって、収益を上げるために介護労働者の賃金を抑制して収益を上げて、平成 26 年の財政制度審議会での議論のような介護報酬引き下げの圧力が出てくれば、負のスパイラルが発生してしまう。

ここで志のある特別養護老人ホームの経営者が、勇気を持って介護労働者のキャリアラダーの確立のために立ち上がることが望まれる。そして、これを支援するための助成金も整備されている（職場定着支援助成金の介護労働者雇用管理制度助成）。

そこで、特別養護老人ホームの経営者の有志と介護労働者の代表とが参集して、キャリアラダー確立の勉強会（介護労働に関する作業部会）を、大阪会議の作業部会として開催することとする。

また、この作業部会においては、介護現場における非正規雇用労働者の処遇改善についても合わせて検討を行う。検討期間は 1 年から 2 年とし、成果が出た場合には、差し支えない範囲で公表するとともに、府内の各事業所への普及に努める。

介護労働者の処遇改善のためには、介護事業所の経営力の強化や生産性向上のための努力も欠かせない。訪問介護事業で訪問介護者にタブレット端末機を持たせ、介護現場で入力し直行・直帰を認めることにより、労働時間の削減に成功するとともに、服薬の重複や服薬忘れなどの事故が減少したという事例も出てきているところである。まずは、具体的検討を現実に始めることが重要である。

14 広報・啓発活動その他結論

以上、13 までで述べてきた通り、「働き方改革」を通じた、大阪再生の処方箋の一つの在り方と目標・スケジュールを示してきた。

まずは、女性と若者の活躍促進であり、働き方改革に関する総合的支援事業の開始、職業訓練受講中や就職後も乳幼児を預かるサービスの開始、若者の職業意識を確立させる職業教育の積極的展開、「就労型インターンシップ」の検討、人材の育成支援における女性と若者の活躍促進の視点での方向性の検討、女性や若者の企業選択に資するとともに働きやすい企業の育成(いわゆるブラック企業抑制効果も期待)のための「働き方改革推進企業制度」(大阪独自の選定基準と公共調達や融資、職業紹介での優遇措置の普及)の確立、介護ロボット・医療機器開発による大阪の製造業の復権、介護職場を改善する意識の高い労使関係者の勉強会を通じた介護労働者のキャリアラダー確立モデルや非正規雇用労働者待遇改善モデルの提示、最低賃金の引き上げとこれに見合う企業経営力強化・生産性向上のための支援やモデル提示、行政と金融機関が連携した働き方改革の推進、外国人留学生の国内就職の拡大など、具体的内容を提示したところであり、主要施策のロードマップを図示すると別添図表のとおりである。大阪会議メンバーは、これに沿って協力体制を構築する。また、今後取組を進めるための指標作りの検討も可能な項目から進めていく。

協力体制構築の第一歩は、広報・啓発活動の有機的協力関係の構築である。

各自の責任において広報・啓発活動を推進するとして、ただバラバラに行っているのは効率性に欠けるきらいがある。

働き方改革に関する各自の広報・啓発活動に関して、大阪会議の事務局である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行くこととする。

以上のようにして、大阪における働き方改革を着実に進め、確実に大阪の更なる発展を進めていく。