



報道関係者各位

令和4年2月14日

【照会先】

埼玉労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 千葉 直樹

室長補佐 大津 洋子

(代表電話) 048(600)6210

「働き方改革の推進に関する共同宣言」を採択しました。

～令和3年度 埼玉県公労使会議～

埼玉県公労使会議（事務局：埼玉労働局、別添参照）は、本日、コロナ禍における雇用の安定及び働き方改革の推進に向けた「埼玉働き方改革の推進に関する共同宣言」（以下、「共同宣言」という。）を採択し、構成団体の代表者による署名が行われました。また、併せて、令和4年度 of 取組内容について決議いたしました。

■ 開催状況

幹事会：令和3年6月2日、令和3年10月15日、令和4年1月21日の計3回開催

本会議：令和4年2月14日（新型コロナウイルス感染症による感染の急拡大を受け書面開催）

■ 協議の内容

共同宣言については、コロナ禍において経済、雇用の現場において、各企業、労働者等が様々な影響を受けている中で、公労使が相互に連携を密に図り、雇用の安定とそれぞれに合った働き方改革を推進していくため、5つの項目に沿って取組を進めることを確認いたしました（別紙1）。

また、令和4年度 of 取組内容については、この共同宣言を踏まえ、これを実現していく内容となるよう、公労使が共同で取り組む事項を念頭に作成いたしました（別紙2）。

■ 構成機関・団体

日本労働組合総連合会埼玉県連合会

一般社団法人埼玉県商工会議所連合会

埼玉県商工会連合会

埼玉県中小企業団体中央会

一般社団法人埼玉県経営者協会

埼玉中小企業家同友会

埼玉県

埼玉労働局

埼玉県公労使会議設置要綱

1 目的

行政、労働団体、経済団体の代表者が雇用・労働の課題に対する認識を共有しながら、効果的な解決策を検討するため、「埼玉県公労使会議（以下「会議」という。）」を設置する。

なお、本会議は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第10条の3に基づく協議会（働き方改革推進協議会）に当たるものとする。

2 会議の構成

会議の構成員は、別紙に掲げる機関・団体の代表者等とする。

3 会議の開催

- (1) 会議は、出席者にそれぞれ対等な立場における自由闊達な発言を促すため、いわゆる円卓会議方式とする。
- (2) 会議に進行役を置く。
- (3) 会議の構成員は、代理の者を出席させることができる。
- (4) 会議には、有識者その他関係者の出席を求めることができる。
- (5) 原則として、会議の冒頭のみ公開とする。
- (6) 具体的な取組について検討するため、会議に下部組織として「幹事会」を置く。幹事会は随時開催とし、幹事会の運営は会議に準ずるものとする。

4 会議の役割

- (1) 会議では、雇用・労働の課題についての認識の共有を図り、効果的な解決策を討議する。
- (2) 会議のテーマは、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等により、非正規雇用対策をはじめ若者の定着支援、シニア・女性の活用、人材育成を図る等働き方改革全般に関することとし、追加することができる。
- (3) 会議での取組、成果等は、適宜公表する。

5 事務局

会議の運営に関する事務は、埼玉労働局雇用環境・均等室において処理する。

6 その他

会議の運営に関する事項は、必要によりその都度会議に諮り、決定する。

附 則

この要綱は、令和2年2月19日から適用する。

別紙

機関・団体	職
埼玉県	知事 産業労働部長
埼玉労働局	局長
日本労働組合総連合会埼玉県連合会	会長
埼玉県経営者協会	会長
埼玉県商工会議所連合会	会長
埼玉県商工会連合会	会長
埼玉県中小企業団体中央会	会長
埼玉中小企業家同友会	代表理事 代表理事

埼玉働き方改革の推進に関する共同宣言（全文）

埼玉県公労使会議 令和4年2月14日（月曜日）署名

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少による労働力の不足という構造的な課題に直面しており、埼玉県においても、生産年齢人口が2000年の501万人をピークに減少に転じ、2040年にはピーク時の約7割に当たる370万人になることが見込まれている。

さらに、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、人手不足感は一時的に緩和したものの、引き続き人材の採用は容易ではなく、有能な人材の確保と育成が多くの企業等の持続的発展に向けての喫緊の課題となっている。

このような環境の中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、成長分野等への労働移動など就業機会の拡大や意欲・能力を十分に発揮できる環境を作る取組が求められている。また、育児や介護との両立やワーク・ライフバランスの重視など、多様化する働く方のニーズへの対応も必須である。

2019年4月から順次施行されている「働き方改革関連法」は、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、及び、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための措置等を規定している。

これを踏まえ、県内企業等においても、「働き方改革」をより一層推進することにより、働く方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参画し、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることが求められている。

加えて、コロナ禍で広がったテレワークや在宅勤務など、働く時間や場所に捉われない柔軟な働き方をさらに普及させることで、多様な人材の活躍につなげることが必要である。そして、大きくかつ広範囲に影響を受けた経済環境や雇用情勢を復旧好転させ、社会経済の活動レベルを引き上げていくためには、新しい生活様式を定着させ、感染防止と経済再生の両立を図っていかなければならない。

そこで、日本労働組合総連合会埼玉県連合会、一般社団法人埼玉県商工会議所連合会、埼玉県商工会連合会、埼玉県中小企業団体中央会、一般社団法人埼玉県経営者協会、埼玉中小企業家同友会、埼玉県、埼玉労働局の8者は、働き方改革の推進及びウィズ・ポストコロナ時代に対応した以下の事項について連携して進めていくことを宣言する。

記

- 1. 労働者の多様な事情に応じて雇用の安定を図るため、各種支援策等が十分に活用されるよう積極的に周知を行います。**
- 2. 生産性向上の取組に対する支援を行うとともに、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を図るなど、働きやすい職場づくりを推進します。**
- 3. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等、誰もが納得して働き続けられる環境整備に取り組みます。**
- 4. 「新しい生活様式」に対応したテレワークや在宅勤務等の働き方や労働者個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できる環境の整備に取り組みます。**
- 5. 埼玉県内の働き方改革について、取組状況や各種支援策等について情報共有し、取組を推進します。**

■コロナ禍における雇用の安定と働き方改革の推進

I 雇用の安定を図るための取組

1 雇用の維持への支援

- (1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援
- (2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

2 就労促進に向けた支援

- (1) 各種就職面接会の開催に係る協力・連携
- (2) 求職者支援制度を活用した職業訓練や県立高等技術専門校における職業能力開発講座の開催

II 働き方改革の推進に係る取組

1 働きやすい職場づくりの推進

- (1) 長時間労働是正等の実現に向けて生産性向上に向けた取組への支援
- (2) 職場のメンタルヘルス対策の推進（対策強化月間（11月）の実施）
- (3) 職場のハラスメント対策の推進（対策強化月間（12月）の実施）

2 誰もが納得して働き続けられる環境の整備

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、女性活躍の推進、男性の育児休業取得の促進などの環境整備への支援

3 多様で柔軟な働き方を選択できる環境の整備

- (1) テレワークの定着促進をはじめとした柔軟な働き方の推進
- (2) くるみん、えるぼし、多様な働き方実践企業等認定制度の推進（企業への取得促進、求職者への周知強化）

4 働き方改革推進期間の実施（7月～11月）

- (1) 県内一斉ノー残業デー（月2回実施：毎月第1・第3水曜日）
- (2) 年次有給休暇の取得促進（期間中5日以上取得）
- (3) 取引先へのしわ寄せ防止にかかる取組（短納期・受発注計画の急変更などの是正呼びかけ）