回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(1)雇用対策の充実・強化について

①大阪雇用対策会議の開催に向けて

新型コロナウイルスの感染拡大による雇用労働市場への影響により、人手不足が深刻化している。また従前からの人材確保対策が必要な業界の課題もある。これまでのコロナ対策の効果検証結果を共有し、今後の雇用対策をオール大阪で検討していくためにも、大阪雇用対策会議の実務者会議を開催すること。

(回答)

コロナ対策の検証も含め、今後の雇用対策をオール大阪で議論していくことは重要であるが、実務者会議の開催については、構成団体の理解を得ることが欠かせないことから、構成団体の意見を十分に伺いながら、開催に向けて検討してまいります。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(1)雇用対策の充実・強化について

②人材の確保とマッチング機能の強化について

府内の人材確保を必要とする製造・運輸・建設業界での人材不足の解消を目的として設立された大阪府の「大阪人材確保推進会議」での取り組み強化に加え、コロナ禍によって新たに飲食業や情報サービス業なども含め、さまざまな業界で人材不足が深刻化している。各業界での人材確保につながるよう、企業と求職者のマッチング機能の強化へ向けた取り組みを強化・推進すること。

(回答)

大阪人材確保推進会議に参画する、製造、運輸、建設、飲食業や情報サービス業を含むインバウンド関連の業界団体等と連携し、企業の人材確保や職場定着に向けた取組を実施しています。OSAKAしごとフィールドを中心に、企業に対し、職場環境整備や魅力発信力向上を支援するとともに、求職者に対し、セミナーやカウンセリングを通じて、これらの業界で働く魅力を伝え、職種志向の拡大を図っています。企業と求職者のマッチングについては、交流会や仕事体験、合同企業説明会等を開催しています。

さらに、昨年10月からは、公民連携による緊急雇用対策特設ホームページ「にであう」の枠組みを活用し、長期求職者等を人材不足の府内中小企業の正規雇用につなげるとともに、企業の人材育成をバックアップする「NEXT ステージ総合支援事業」を実施しており、長期求職者等の就職・職場定着を図りつつ、人材不足の解消をめざしてまいります。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 就業促進課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(2) 就労支援施策の強化について

① 地域就労支援事業の強化について

大阪府内の関係機関と連携する「地域労働ネットワーク」の活動を活性化し、就職困難層の就労への支援ニーズに則した事業が展開されるよう、各市町村との連携を強化すること。また、コロナ禍で職を失った女性や子育て・介護責任を担う女性をサポートする職業能力訓練などを含む施策を講じること。特に、ひとり親家庭への支援事業の拡充など、総合的な施策を強化させること。加えて、それらの施策が支援の必要な人に届くよう周知の取り組みも強化すること。

(回答)

地域労働ネットワークを活用し、各構成団体と地域における労働問題を共有し、各地域のニーズに合ったセミナーや合同企業説明会等の開催を通じて、労働環境の向上に努めております。

また、令和2年度から取り組んでいる「労働環境改善事業」においては、労働者の働く環境を向上させるべく、府内の中小企業・小規模事業者を対象に、助成金の活用を提案するなど、それぞれのお悩みや課題に対応した個別支援を行っております。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(2) 就労支援施策の強化について

① 地域就労支援事業の強化について

大阪府内の関係機関と連携する「地域労働ネットワーク」の活動を活性化し、就職困難層の就労への支援ニーズに則した事業が展開されるよう、各市町村との連携を強化すること。また、コロナ禍で職を失った女性や子育て・介護責任を担う女性をサポートする職業能力訓練などを含む施策を講じること。特に、ひとり親家庭への支援事業の拡充など、総合的な施策を強化させること。加えて、それらの施策が支援の必要な人に届くよう周知の取り組みも強化すること。

(回答)

大阪府では、市町村における雇用就労支援の底上げを図るため、地域就労支援コーディネーターの養成や資質向上のための研修会を実施しています。

研修会では生活困窮者自立支援制度における自立相談支援機関や地域若者サポートステーション等、地域の様々な関係機関との連携の働きかけや先進的な取組みを共有しています。

また、府内市町村で実施される就職イベントを定期的に情報提供するなど、地域就労支援事業の機能がより一層高まるようバックアップに取り組んでいます。

働く女性の支援について、OSAKAしごとフィールドでは、カウンセリングやセミナーなどにより女性の就職支援を行うとともに、「働くママ応援コーナー」において、保育所の選び方から入所までの一貫した保活支援や、仕事と子育て等の家庭との両立を支援しています。また、各種専門機関と連携し、女性が継続して就業していく上で抱える様々な悩みに応じる相談会を毎月開催しています。

これらの支援策については、OSAKAしごとフィールドのホームページのほか、SNSなど様々な方法により周知に努めています。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 就業促進課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(2) 就労支援施策の強化について

① 地域就労支援事業の強化について

大阪府内の関係機関と連携する「地域労働ネットワーク」の活動を活性化し、就職困難層の就労への支援ニーズに則した事業が展開されるよう、各市町村との連携を強化すること。また、コロナ禍で職を失った女性や子育て・介護責任を担う女性をサポートする職業能力訓練などを含む施策を講じること。特に、ひとり親家庭への支援事業の拡充など、総合的な施策を強化させること。加えて、それらの施策が支援の必要な人に届くよう周知の取り組みも強化すること。

(回答)

府立高等職業技術専門校では、夕陽丘校の建築内装CAD科において、ひとり親家庭の親の方を対象とした優先枠（5人×2回）を設定しています。また、令和5年度から新たに、ビル設備管理科・ビルクリーニング管理科において、ひとり親家庭の親の方と高年齢（55歳以上）の方を対象とした優先枠（各科15人×2回）を設けて入校を促し、就職困難な方に対する職業訓練を実施します。今後も、ハローワークと連携して周知を行うとともに、求職者等のニーズに合致した職業訓練を提供し、就職につなげられるよう取り組んでまいります。

なお、民間教育訓練機関を活用した委託訓練においては、ひとり親家庭の父母の就職支援するため、知識等習得コース及び企業実習付きコースのすべての科目に、ひとり親家庭の父母優先枠を設けています。今後もこれらの取組を通じて、職業訓練のさらなる充実を図り、ひとり親家庭の親の就業に向けた職業能力の開発を支援してまいります。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 人材育成課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(2) 就労支援施策の強化について

② 障がい者雇用の支援強化について

大阪府内民間企業等の障がい者雇用率は、全国と比較しても低位で推移する状況が続いている。大阪府内企業の法定雇用率達成に向けた施策として、「雇用ゼロ企業」が障がい者雇用に踏み出せない個々の要因を把握したうえで、障がい者雇用にかかるノウハウの共有化を図り、準備段階から採用後の定着支援までの一貫した総合的な支援を強化すること。

また、障がい当事者の意思を尊重した合理的配慮や相談体制の充実、職場での理解促進、さらに、障がい者就労に関する社会の理解を広げるための啓発の取り組みも含めた施策を推進すること。

(回答)

2022（令和4）年6月1日現在の大阪府内の民間企業に雇用されている障がい者数は5万5,401人と19年連続で過去最高を更新し、着実に増加しているところです。

また、民間企業における実雇用率も過去最高の2.25%で、前年より0.04ポイント上昇しています。

しかしながら、多くの中小事業主において法定雇用率が達成されていない状況が続いていることから、ハートフル条例（令和2年改正）に基づき、法定雇用率未達成の特定中小事業主（府内にのみ事務所・事業所を有する常用雇用労働者43.5人以上100人以下の事業主）に対し、努力義務として障がい者の雇用状況の報告や雇用推進計画書の作成・提出を求めており、大阪府障がい者雇用促進センターにおいて、「雇用ゼロ企業」を含めた法定雇用率未達成の特定中小事業主に対して雇用推進計画の作成や達成に向けた助言など、事業主個々の状況に応じた伴走型の支援に取り組んでいるところです。

また、障がい者を採用した企業が、本人の体調管理や他の従業員との日常のコミュニケーション等をサポートすることができるよう、「雇用管理のための対話シート」と「合理的配慮のための対話シート」からなる、独自の「雇用管理ツール」を作成し、その普及を図るとともに、各種セミナーによる啓発や職場定着等に関する相談・助言を行っているところです。

今後とも、大阪労働局をはじめ関係機関との連携を図りながら、障がい者の雇用状況の改善に努めてまいります。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 就業促進課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(3) 男女共同参画社会の実現に向けて

① 「おおさか男女共同参画プラン」の周知・広報について

「おおさか男女共同参画プラン」(2021-2025)は、大阪府が「男女共同参画社会」の実現をめざすための基本的な方向性を示すものであり、その趣旨は大阪府域に広く理解・浸透されなければならない。

大阪府域各市町村での男女共同参画に関する施策が着実に推進されるよう、各市町村との連携を強化するとともに適切な支援を行うこと。

また、大阪府民にもSDGsの目標の一つである「ジェンダー平等」をめざす取り組みとして、本プランの趣旨が広く理解されるよう、リーフレットやインターネット上で活用できる動画などの宣材の作成、SNSなどを通じた具体的な情報発信を行うこと。

(回答)

大阪府では、市町村において男女共同参画が推進されるよう、市町村男女共同参画行政所管課長会議を設け、本府の男女共同参画施策や市町村における取り組み状況等について情報共有等を図るとともに、人材養成等の観点から、市町村男女共同参画担当職員向けの研修会を実施するなどの支援に努めています。

また、男女共同参画に関する理解を深めるため、幅広く府民や企業人事担当者等を対象としたセミナー等を開催しています。

これらの研修会やセミナー等は、適宜、オンラインやアーカイブによる動画配信を実施しています。

さらに、「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」の趣旨等を府民に広く周知するため、本プランや子ども向け教材、啓発リーフレット等をホームページで公表しているほか、SNS等を活用した様々な情報発信に取り組んでいます。

今後とも、男女共同参画社会の実現に向けた、府民等への効果的な情報発信に取り組んでいきます。

(回答部局課名)

府民文化部 男女参画・府民協働課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(3) 男女共同参画社会の実現に向けて

② 女性活躍・両立支援関連法の推進について

女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の省令改正により、把握・公表が求められるようになった「男女の賃金の差異」なども含め、女性活躍推進法の周知を積極的に行うこと。また、大阪府の特定事業主行動計画に則った女性参画を進めること。

2022年4月から段階的に改正される育児・介護休業法についても、その趣旨・内容を広く周知すること。また、職場での男性の育児休業取得が促進されるよう、具体的な取り組み事例の情報発信などの啓発活動を行い、誰もが育児休業を取得できる職場環境の整備に取り組むこと。

(回答)

※下線部について、庁内向けの回答に限る。

府庁における育児休業の取得促進に向けては、取得しようとする職員はもちろん、上司や周囲の職員も制度を理解し、職場全体で利用しやすい環境づくりを行うことが重要です。

そのため、庁内職員に向けて、令和4年10月に「子育て支援サイト」のリニューアルを行うとともに、夫婦同時に育児休業を取得した職員の育児休業体験談も紹介しております。

また、令和4年4月から、妊娠や子の出生を申し出た職員に対し、育児休業の取得意向の確認を行うことが義務化されたが、各所属長等が対象となった職員への面談等を行う際には、併せて制度の周知も行っております。今後とも、これらの取組みに留まらず、育児に関する休暇・休業制度の利用促進に努めてまいります。

(回答部局課名)

総務部 人事局 企画厚生課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(3) 男女共同参画社会の実現に向けて

② 女性活躍・両立支援関連法の推進について

女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の省令改正により、把握・公表が求められるようになった「男女の賃金の差異」なども含め、女性活躍推進法の周知を積極的に行うこと。また、大阪府の特定事業主行動計画に則った女性参画を進めること。

2022年4月から段階的に改正される育児・介護休業法についても、その趣旨・内容を広く周知すること。また、職場での男性の育児休業取得が促進されるよう、具体的な取り組み事例の情報発信などの啓発活動を行い、誰もが育児休業を取得できる職場環境の整備に取り組むこと。

(回答) (※下線部について回答)

本府においては、今後、中長期的に職員の半数が女性となることが想定される中で、組織の活力を維持し、将来にわたって質の高い行政サービスを提供していく観点からも女性職員の個性と能力を更に引き出していくことが必要と認識しています。

そのため、令和3年4月から令和8年3月までの5年間で新たな計画期間として、令和3年3月に改定した本府の特定事業主行動計画に基づき、女性職員の活躍推進に向け、総務部が中心となり、各部局と連携しながら取り組みを進めています。

仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりに向けた、フレックスタイム制度の導入など働き方改革の推進、課長級職員や若手職員を対象とした、女性活躍推進における意義の再認識等を目的とする研修、また、職員の意欲向上を目的に仕事のやりがいや魅力を伝えるメールの発信などに取り組んでいるところです。

今後も、本計画のもと、管理職への登用を含めた女性の活躍推進に努めてまいります。

(回答部局課名)

総務部 人事局 人事課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(3) 男女共同参画社会の実現に向けて

② 女性活躍・両立支援関連法の推進について

女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の省令改正により、把握・公表が求められるようになった「男女の賃金の差異」なども含め、女性活躍推進法の周知を積極的に行うこと。また、大阪府の特定事業主行動計画に則った女性参画を進めること。

2022年4月から段階的に改正される育児・介護休業法についても、その趣旨・内容を広く周知すること。また、職場での男性の育児休業取得が促進されるよう、具体的な取り組み事例の情報発信などの啓発活動を行い、誰もが育児休業を取得できる職場環境の整備に取り組むこと。

(回答)

大阪府では、働く場における女性の活躍推進や男女共同参画に向けた取り組みを進める事業者の登録（「男女いきいき・元気宣言」事業者登録制度）や、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、公表している事業者の認証（「男女いきいきプラス」事業者認証制度）、また、他の事業者の模範となる独創的、先進的な取り組み等を行う事業者の表彰や受賞事業者による事例発表等の取り組みを通じて、女性活躍推進法の周知に努めています。

また、改正育児・介護休業法については、昨年9月に開催した「OSAKA 女性活躍推進ドーン de キラリ 2days」イベントにおいて、大阪労働局と連携し、説明会を開催するとともに、当課ホームページにおいても、同法律の改正のポイント等について紹介しています。

今後とも、男性の育児休業取得の促進に向けたさらなる機運醸成に取り組んでいきます。

(回答部局課名)

府民文化部 男女参画・府民協働課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(3) 男女共同参画社会の実現に向けて

② 女性活躍・両立支援関連法の推進について

女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の省令改正により、把握・公表が求められるようになった「男女の賃金の差異」なども含め、女性活躍推進法の周知を積極的に行うこと。また、大阪府の特定事業主行動計画に則った女性参画を進めること。

2022年4月から段階的に改正される育児・介護休業法についても、その趣旨・内容を広く周知すること。また、職場での男性の育児休業取得が促進されるよう、具体的な取り組み事例の情報発信などの啓発活動を行い、誰もが育児休業を取得できる職場環境の整備に取り組むこと。

(回答)

2022年4月から段階的に施行されている育児・介護休業法については、「女性キャリア継続応援事業」を通じ、男性の育児休業取得促進を含めた啓発冊子の作成・配布やホームページでの公表を行うとともに、年2回のセミナーを開催するなど周知・啓発に努めております。

また、中小企業に対してよりきめ細やかな支援を行っていくため、企業を直接訪問し、労働環境の改善をサポートする「労働環境改善事業」の中でも積極的に働きかけを行っております。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(4) 労働法制の周知・徹底と労働相談体制の強化について

労働施策総合推進法が改正され、2022年4月より中小企業においても職場でのパワーハラスメント対策が義務化された。特に中小企業での防止対策について周知・支援するとともに、労働者からのハラスメントに関する相談対応体制を充実・強化すること。

また、ハラスメント被害者が相談窓口にアクセスしやすくなるよう、行政機関や企業内だけでなく、業界団体や地域組織など多様な場に相談窓口が設置されるよう、働きかけを行うこと。

(回答)

「改正労働施策総合推進法」が令和2年6月に施行され、大企業について、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が事業主に義務付けられました。中小企業においては令和4年4月1日から義務化され、現在すべての企業の事業主に、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられています。

こうした動きを受け、大阪府労働相談センターでは、センターにおける労働相談や「きまえ研修（講師派遣）」などにおいて、「改正労働施策総合推進法」やそれに基づく「パワハラ防止指針」の周知・啓発に取り組んでいるところです。

あわせて、パワーハラスメントを含めた職場のハラスメントの防止を図る「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」をはじめ、各種啓発冊子の配布やホームページでの公表により、事業主等への周知・啓発に努めています。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。

回 答

団体名 日本労働組合総連合会大阪府連合会

(要望項目)

1. 雇用・労働・ワーク・ライフ・バランス施策

(5) 治療と仕事の両立に向けて

厚生労働省がガイドラインを示しているように「治療と仕事の両立支援」は働き方改革の実践においても重要な課題である。企業での「治療と仕事の両立支援」の取り組みがさらに浸透するよう、関係団体と連携し、周知・啓発を行うとともに、支援事例や情報、ノウハウの提供を行うこと。また、労働者自身が健康や医療に関する知識や関連施策を学ぶことができるセミナーなどの機会を提供すること。

(回答)

厚生労働省が示したガイドラインの中で、両立支援を行うための環境整備の一例として在宅勤務（テレワーク）が挙げられおり、各事業場の実情に応じて検討、導入し、治療のための配慮を行うことが望ましいとされています。

大阪府では令和2年10月から、テレワークの相談窓口（テレワークサポートデスク）を設置し、企業の労務管理等（ソフト面）から導入時に必要な環境整備等（ハード面）や、テレワークで働く労働者の不安や孤独感の解消（メンタル面）など、テレワーク導入や定着に向けた事業者及び労働者へのサポートを実施しているところです。

また、企業での「治療と仕事の両立支援」の取り組みが浸透するよう、「不妊治療・病気治療と仕事の両立」に関する医療支援や助成金、相談窓口等を記載した啓発冊子を作成・配布し、府内中小企業へ広く周知・啓発に努めております。

(回答部局課名)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課

※要望項目欄に項目番号と内容を記入願います。