

新春のご挨拶

愛知労働局雇用環境・均等部長 吉永 佳代

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

貴協会並びに会員事業場の皆様には、旧年中、愛知労働局の行政運営につきまして、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、昨年は前年に続き、新型コロナウイルスの感染拡大が多くの企業の皆様の生産活動に影響を及ぼした1年でありました。

雇用環境・均等部では、新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談窓口での各種相談の対応、小学校が休業等した場合に子を持つ従業員への支援である小学校休業等対応助成金、妊婦の母性健康管理措置を有給で講じていただいた場合などに両立支援等助成金の支給などを行っており、引き続き各種支援を実施してまいります。このうち、小学校休業等対応助成金については、令和3年12月末までを対象としていた休業期間を令和4年3月末まで延長する措置がなされたところです。

このような厳しい状況の中ではございますが、中長期的にみますと、日本は少子高齢化により生産年齢人口が急速に減少しており、企業の皆様が持続的に成長・発展していくためにも、多様な人材を活用することや生産性を向上させることであり、働き方改革を進め、労働力不足に対応していくことが必要となります。

このため、雇用環境・均等行政としましては、パートタイム・有期雇用労働法の同一労働同一賃金や労働時間の短縮等に円滑に取り組んでいただけるよう、働き方改革推進支援センター等とも連携し、働き方改革推進に向け、皆様に寄り添った、きめ細かな支援に努めてまいります。

また、生産性を向上させ、労働時間の短縮や年次有給休暇の促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業を支援する働き方改革推進支援助成金や、ガイドラインに沿った良質なテレワークを新規導入し実施することで、人材確保や雇用管理等の効果上げる中小企業を支援する人材確保等支援助成金（テレワークコース）についても、適切な支給に努めてまいります。

男性の育児休業取得率は12.65%と、徐々に向上しているところではありますが、まだまだ低い水準となっております。そのような中、令和3年6月に男性の育児休業取得促進を柱として成立した改正育児・介護休業法につきましては、4月から段階的に施行されるため、企業の皆様への周知と着実な履行確保を図り、男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境が整備されるよう、企業の皆様の取組みを支援してまいります。

また、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出の義務対象が従業員301人以上から101人以上に拡大されることとなり、施行日が令和4年4月に迫っていることから3月末までの策定・届出がなされるよう、対象企業の皆様への周知・支援を通じ、女性の活躍推進の取組みを図ってまいります。

さらに、当局の総合労働相談コーナーに寄せられる相談の約1／4は、パワーハラスメントを含むいじめ・いやがらせとなっております。パワーハラスメントの防止措置についてはすでに大企業では措置を講じることが義務となっておりますが、中小企業に対しても令和4年4月から義務化されます。職場におけるハラスメントを撲滅に向け、パワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策を総合的に推進してまいります。

このように令和4年4月から様々な改正法が施行されますので、貴協会のお力添えをいただきながら、周知してまいりたいと思います。

本年が皆様にとってより良い年になるよう祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。