

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、格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が繰り返され、未だ予断を許さない状況でございますので、引き続き、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の支給など、新型コロナウイルス感染症の影響による対策については、引き続き、しっかりと対応してまいります。

その上で、本年も様々な課題に的確に取り組んでまいります。

中長期的にみますと、日本は少子高齢化により、生産年齢人口が減少してまいりますので、企業が持続的に成長・発展していくためには、多様な人材を活用することや生産性を向上させることが必要であり、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、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、皆様に寄り添った、きめ細かな支援に努めてまいります。生産性の向上については、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導入し実施することで、人材確保や雇用管理等の効果を上げる中小企業を支援する人材確保等支援助成金の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。

また、中小企業等にも適用され、間もなく2年が経過するパートタイム・有期雇用労働法の「同一労働同一賃金ガイドライン」の考え方について、さらにご理解いただけるよう取り組んでまいります。

昨年、男性の育児休業取得が促進されるよう段階的に育児・介護休業法が改正されましたが、本年4月からは労働者1,000人超の事業主を対象として育児休業等の取得状況の公表がスタートします。この公表はもとより、「産後パパ育休」などの取得により男性の育児休業取得が進むとともに、企業内で育児休業が取得しやすい環境整備が図られるよう、引き続き、改正内容を周知してまいります。

女性の活躍促進については、昨年7月8日に女性活躍推進法の省令改正により、労働者が301人以上の事業主は、「男女の賃金の差異」を公表することとなりました。公表は、改正日後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表することとなっております。年度末に事業年度が終了する企業も多いかと思しますので、ご対応をお願いいたします。

そのほか、当局の総合労働相談コーナーに寄せられる相談の約4分の1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います。昨年からは、中小企業でもパワーハラスメントの防止措置を講じていただくことが義務となりました。職場におけるハラスメント撲滅に向け、防止措置を確実に講じていただけるよう、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や妊娠・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。

このように本年も取り組むべき課題がいろいろございますが、貴協会のお力添えをいただきながら、支援や周知を着実に行ってまいりたいと存じます。

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。