

連合北海道の要請に対する回答

令和3年6月15日(火) 9:30～10:00

	要 請 事 項	回 答
1	雇用創出と人道支援	
	○新型コロナウイルス感染症対策関連の事業を含め、公共部門でとりわけ困難に遭っている人たちを積極的に採用すること。	国家公務員の採用、非常勤職員の採用については、人事院規則、予算、定員管理の中で厚生労働省全体として取り決められています。要望事項の趣旨は理解できますので、公務部門の採用については厚生労働本省に伝えたいと思います。
	○また、DV シェルターなど直接的な人道支援を行う NPO 等民間団体に対して財政的措置を行い、雇用を失った人たち自らが支援する側として訓練を受けながら働ける仕組みをつくり、雇用の回復につなげること。	求職者支援訓練制度において、新型コロナウイルス感染症の影響によりシフトが減少した方などが仕事と訓練受講を両立しやすくするため、本年9月末までの時限措置として、職業訓練受講給付金（月10万円）を受け取るための要件を「月収8万円以下」から「12万円以下」に緩和する措置を講じています。当該制度の活用促進に向けた周知を図っていきます。
	○新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について、2021年2月26日からは新たに大企業に勤める非正規雇用労働者の申請受付が開始されたが、依然として認知度・利用状況が十分ではないため、引き続き周知に努めること。	休業支援金の周知につきましては、厚生労働省 HP 及び労働局 HP に掲載するとともに、ハローワークでの周知や業界団体への周知依頼を行って利用の促進を図っております。 引き続きこれらの周知を行い、利用の促進に努めてまいります。
2	生活困窮者一人ひとりへ行き届く支援【地方自治体】	
	省略	
3	失業等女性の雇用に関する問題の適切な把握と可視化	
	○女性の完全失業者数は80万人とされているが、民間のシンクタンクは加えて約100万人が実質的な失業状態との推計結果を公表している。大規模調査は民間では困難であり、国や地方自治体が無作為抽出標本を対象に全国調査を行い、女性の置かれた現状について、偏りない実態把握と問題の可視化をはかること。	当局で回答できる内容ではございませんが、機会を捉えて厚生労働本省に要請の趣旨を伝えたいと思います。
4	仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備	
	○育児・介護休業法等にもとづく両立支援に必要な相談対応・指導を強化すること。	仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備に向けて、育児・介護休業取得、両立支援助成金の周知に努めるとともに、相談対応、指導についても引き続き実施してまいります。
	○両立支援等助成金や介護サービス制度等について、新型コ	労働者が仕事と育児・介護を両立しつつ働き続けられる環境整備を促進するた

	<p>コロナウイルス感染症に関する特例措置の情報提供を含め、事業主が行う職場における相談窓口の設置等の取り組みを積極的に支援し、従業員が利用しやすくすること。また、支援にあたっては、事業主にとってどのような助成金が存在するのか容易に判別でき、アクセスできるよう、窓口を含めて業務に工夫を凝らすこと。</p>	<p>め、両立支援助成金の活用について、当局HPや道・札幌市など関係機関とも連携したリーフレット等の資料を作成・配布等により広く周知し、活用を促しています。また、働き方改革推進支援センターにおいても各種助成金の紹介や活用に関する相談に対応しており、道内各振興局での出張相談会を毎月開催する等取り組んでいます。さらに、育介法29条では事業主に「職業家庭両立推進者」を選任する努力義務を規定しており、企業に対し、推進者を選任し、仕事と家庭の両立が適切かつ有効に図られるよう相談に対応する環境を整備する等働きかけております。引き続き、企業の取組を支援し、従業員がより各種社内制度を利用しやすくなるよう指導してまいります。</p>
	<p>○次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」等が盛り込まれたことを周知するとともに、一般事業主行動計画の策定・見直しを促すこと。</p>	<p>次世代行動計画策定・変更届の様式が改正されたことから、周知を図るとともに、次世代行動計画の改定時期を迎える事業所等に対して、様々な機会を捉えて次世代行動計画への反映を促すこととしております。</p>
	<p>○同一労働同一賃金に関する法律およびガイドラインは2021年4月から中小企業にも適用される。事業主に対して、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者であることを理由とした差別的取り扱いの禁止を徹底するとともに、通常の労働者との不合理な待遇差の解消をはかるよう指導を強化すること。</p>	<p>本年4月から中小企業に対して施行されているパート・有期労働法及び同一労働同一賃金に関するガイドラインについても、労働局や道など関係機関の各種説明会や会議において周知徹底し、必要に応じて適切に助言・指導を行います。</p> <p>さらに、中小企業への支援として北海道働き方改革推進支援センターにおいて個別企業への相談・訪問支援等実施していますので、その活用についても促進してまいります。</p>
5	<p>ハラスメント対策、次世代育成支援、女性活躍推進</p>	
	<p>○ハラスメントについて、ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）に関する国会や労働政策審議会における議論、および指針や通達等を踏まえ、未然防止を含めた就業環境の整備に向けた取り組みを推進すること。</p>	<p>昨年6月労推法や男女雇用機会均等法が改正され、事業主へのハラスメント防止の措置義務だけでなく、労使ともに責務規定や相談を理由とした不利益取り扱いの禁止等が定められ防止対策が強化されたところです。さらに、望ましい取り組みとして総合的なハラスメント対策として、企業内での一体的な相談対応等が求められています。当局においても、職場におけるハラスメントはあってはならない旨の方針を明確化し周知することや、職場における相談窓口の設置等必要な措置を講ずるよう改正法の内容、職場におけるハラスメント対策の総合情報サイトである「あかるい職場応援団」について周知・指導するとともに、相談に対しては迅速・丁寧な対応によりハラスメントのない職場づくりの推進を図ります。</p>
	<p>○性的指向・性自認に関するハラスメント（いわゆる「SOGIハラ」）について、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する事例集」を適切に活用し、相談対応に必要な研修を継続的に実施すること。また、すべての職員が、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別や仕事と不妊治療の両立など、</p>	<p>均等法における職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策は、従来から性的指向や性自認にかかわらず対応しており、また、昨年6月改正された労推法においても、アウティングについてはパワハラになりうるということが指針に盛り込まれたところです。説明会や事業所訪問等の際に、適切に指針の周知・指導等を行っていくことができるよう、本省研修、局内研修、部内での勉強会等により、性的マ</p>

	<p>さまざまなジェンダーに関する課題に対応できるよう、継続的に研修を実施すること。</p>	<p>イノリティに関する企業の取組事例を活用し性的指向・性自認について理解を深め職員・相談員等のスキルアップを図ってまいります。</p>
	<p>○男性の育児休暇取得促進など仕事と育児の両立支援を強化するため、次世代育成支援対策推進法にもとづく認定制度や育児・介護休業法にもとづく育児に関する休業・休暇や措置等について幅広く周知し、積極的な取り組みを促進すること。</p>	<p>認定取得に係るメリットについて、行動計画届出企業をはじめ、幅広く、あらゆる機会を捉えて周知しております。その際、認定取得には男性の育児休業等の取得が鍵になることを説明の上、認定取得を働きかけることにより、男性の育児休業取得促進をはじめとする両立支援推進の実効性確保を図ってまいります。また、今月には、男性の育児休業取得促進を主とする改正育介法が可決されましたので、その内容についても周知を図ってまいります。</p>
	<p>○女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画について、いわゆる「PDCAサイクル」や、男女の賃金の差異の把握が重要であることを周知しつつ、事業主に対して、積極的な状況把握・課題分析、計画の策定・見直しを促すこと。また、中小企業も含めた取り組みが一層促進されるよう、就職活動中の学生や求職者に対して、データベース等の周知を積極的に行うこと。</p>	<p>女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画については、各事業主が的確に自社の課題を分析した上で計画を策定することが重要です。男女の賃金の差異については、様々な取り組みの結果を図るための指標として課題分析の中の選択項目に含めているところです。行動計画が、当該企業の実態を的確に把握し、課題解決に資するものであるかについて報告徴収等により確認し、必要に応じた助言、指導により実効性の確保を図っています。中小企業に対しては、女性の活躍推進への取組は人手不足対策にもつながることが理解されるようあらゆる機会をとらえて周知・啓発を行っております。</p> <p>また、厚生労働省では、各企業の女性活躍推進法に基づく行動計画や情報公開を掲載するツールとして「女性の活躍推進企業データベース」を運営しており、スマホ版もあることから、就活生をはじめとした求職者からのアクセスが容易となったことを各種説明会において周知を図り、より多くの企業に利用されるよう働きかけていきます。(5/31 現在、道内企業 1,029 社がデータ公表)</p>