

## 令和4年度 地方労働行政運営方針 について

厚生労働省は「令和4年度地方労働行政運営方針」を策定し、その内容を公表しています。この運営方針を読めば、今年度、労働行政がどの分野に重点を置いていて、今後、どのような周知や調査などの取組を実施されるのかがわかります。さっそく主な施策の項目を見ていきましょう。

### ① 女性活躍の促進

女性管理職の割合が低い現状を踏まえ、政府は女性活躍推進法等の一部を改正し、令和2年6月より女性活躍に関する情報公表の強化や特例認定制度（プラチナえるぼし）を開始しました。さらに令和4年4月からは、**一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大**されています。



運営方針では、行動計画の策定・届出・情報公開が行われるよう、法の履行確保を図り、企業が自社の行動計画や女性活躍に関する情報を公開するために設けられた「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促すこと、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を目指す企業に、「女性活躍推進アドバイザー」による説明会やコンサルティングを促して、女性活躍の更なる取組を推進としています。

### ③ 不妊治療と仕事との両立支援

令和3年2月に、次世代法に基づく行動計画策定指針が改正され、企業が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されました。さらに令和4年4月から、**くるみん認定等の新たな類型として、不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度が創設**されました。

運営方針では、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等による周知・啓発や不妊専門相談センターとも連携し、周知啓発や相談支援を行うとしています。



### ② 男性育児休業取得の促進

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月から育児・介護休業法の改正が段階的に行われています。令和4年4月からは、**企業に育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられ**、さらに令和4年10月から**男性の育児休業促進のための産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）が創設**されます。

運営方針では、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行を図るとともに、**労働者の権利侵害が疑われる事案や、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して積極的な報告徴収や是正指導等を行う**としています。

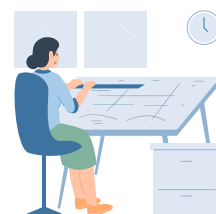


## ④ 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等



運営方針では、令和3年4月より**パートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用**されていますが、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員への転換を推し進めていく必要があるとしています。また、派遣労働者に対しても令和2年4月に一部改正された部分に対して、引き続き法の履行確保に向けて取り組む必要があるとしています。

具体的には、**法に基づく報告徴収、指導監督等を実施して法の着実な履行を確保**し、合わせて、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施すること等により、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図ることです。この他にも「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口で、専門家による業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した個別支援や、セミナー実施等に加え、業界別団体等に対する支援を実施する等のきめ細かい支援を行うとしています。



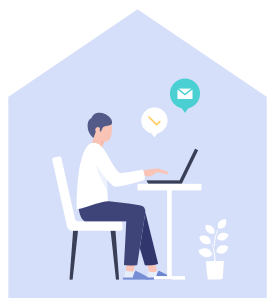
## ⑤ 高齢者の就労・社会参加の促進

運営方針では、少子高齢化が急速に進行し、人口が減少する中で、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなくその能力・経験を十分に発揮できるように、会社は65歳までの雇用確保に取り組む必要があります。

さらに令和3年4月より、法改正によって**65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務**となりました。それにより70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、**事業主と接触する機会を捉え、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図る**こと、その他60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への助成金支援を行うとしています。



## ⑥ 柔軟な働き方がしやすい環境整備



感染防止のため、いわゆる3つの密を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつあります。ウイズコロナ・ポストコロナの新しい働き方としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方は雇用に限らず拡大し、**副業・兼業での働き方が広がる**可能性があります。

運営方針では、雇用型テレワークについては、適正な労務管理下で**良質なテレワークの定着促進**を図るため、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに中小企業への助成金の活用の周知も図っていくとしています。



## ⑦ 安全で健康に働くことができる環境づくり

運営方針では、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現できるように、相談・支援を推進することが重要であるとしています。さらに、労働者の安全・健康のため労働災害防止の取組の推進や産業保健活動及びメンタルヘルス対策の推進を図るとしています。

まずは長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、**長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策等の取組が、各事業場で適切に実施されるように、引き続き指導等を行います。**さらに中小企業・小規模事業者の産業保健活

動を支援するため、産業保健総合支援センター（以下、「産保センター」という）が行う産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、産保センターの地域窓口（地域産業保健センター）による小規模事業場への医師等の訪問支援、（独）労働者健康安全機構によるストレスチェック助成金等について周知するとしています。

その他、長時間労働対策として、**勤務間インターバル制度の導入促進を図ることや、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、及び長時間にわたる過重な労働による過労死に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を、引き続き実施する**としています。



## ⑧ 総合的なハラスメント対策の推進

令和4年4月1日より、**中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化**されたことを踏まえ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等**職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を実施すること等により法の履行確保を図り**ます。同時に事業主に対して、研修事業やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促すための周知を行うとしています。

この他、**カスタマーハラスメントの防止対策を推進**するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して企業の取組を促すとしています。



## ⑨ 病気治療と仕事の両立支援



平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備が必要です。例えばがん等の疾病により、**長期にわたる治療を受けながら就労を希望する者に対する支援**が社会的課題となっています。



このような課題に対し、運営方針では、産保センターと連携し、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知するとしています。さらに、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターの、トライアングル型のサポート体制を推進するとし、推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図ります。他にも、（独）労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨、また、ハローワークとがん診療連携拠点病院等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施するとしています。