

2. 雇用労働について

<雇用・労働、ワーク・ライフ・バランス、障がい者・外国人労働者に対する雇用、非正規労働者、男女平等に関連する要求>

- (1) 会社の指揮命令を受けるなど雇用契約に近いにもかかわらず、形式上は業務委託契約とされる等によって、労働法の保護を受けることができない労働者（例：1人親方（フリーランス）やUber eats配達員等時代とともに急増している雇用形態）が増加していることを踏まえ、労基法上の労働者として労働条件の最低基準が遵守されるよう、啓発・教育の機会の充実をはかること。

（新規）
- (2) コロナ禍以降も依然多くの医療従事者の長時間労働や過重労働に直面していることから、心身のおよび精神的なストレスが増加している。心理社会的な負担も高いことから、労働者のメンタルサポートや労働環境の是正等を他市より先行して取り組みを普及・徹底させるよう引き続き対応すること。

また、効果的な医療職場環境の改善に向けて、労働団体などの関係団体を含めた中で、意見交換や現状課題を解決する場が構築できるよう、体制整備および職場実態に応じた支援を市として取り組むこと。

（補強継続）
- (3) 保育士の確保と就労状況・処遇改善を目的とした取り組みの一環として市独自で行っている職員の助成制度の充実を継続すること。

また、保育ニーズの更なる多様化に対処するため、保育士人材不足の解消に向けて職場復帰した復職者や男性保育士などをはじめ、全ての職員が働きやすい環境整備と啓発活動を継続して行うこと。

（継続）

<「雇用労働：ワーク・ライフ・バランス」に関する要求>

- (4) 男女がともに仕事と育児や介護等の両立を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、支援制度等の環境整備が不可欠である。男性の積極的な育休取得と取得期間の延長を促進し、妊娠・出産や育児などを経ながら男女がともに就業継続できる環境の整備に向けて、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の周知・徹底とともに、企業における両立支援制度等の充実、働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスの取り組みの促進・支援など、施策の拡充をはかること。

（新規）
- (5) 女性活躍推進法の改正に伴い公表が義務付けられた男女の賃金格差等について、公表される情報を把握し、雇用の全ステージにおける直接・間接差別の要因となる社会制度・慣行の見直しを推進すること。さらに、すべての人がその能力において希望する働き方と働き続けることを選択することが可能となる社会の実現に向けた施策として男女ともに育児・介護をはじめとした家庭生活に積極的に関わることおよび自己実現に向けた人生選択ができるよう、長時間労働の抑制や勤務間インターバルなど、働き方について啓発活動を行い、ワーク・ライフ・バランスを推進していくこと。

（新規）

<「雇用労働：障がい者・外国人に対する雇用」に関する要求>

- (6) 障がい者雇用率の段階的引き上げに伴い、市は率先して障がい者の雇用を拡大し、法定雇用率以上を目標として取り組むこと。あわせて障がい者が安心して働ける職場環境を整えるため、物理的環境のバリアフリー化や車椅子利用者のためのスロープ設置、視覚障がい者のための点字案内、聴覚障がい者のための手話通訳者の配置はもとより、コミュニケーション支援アプリなど普及整備への支援についても取り組みを進めること。

（補強継続）
- (7) 外国人の市内就労状況の実態調査について、引き続き公共職業安定所（ハローワーク）と連携を行い雇用に対する不正や不当な労働環境での就労が行われないよう管理を行うこと。

また、外国人労働者の社会的地位と評価を高め、市として積極的な広報活動や啓発活動を実施し、外国人労働者に対する偏見や誤解を解消し、彼らが社会的において尊重され、貢献できる環境の構築をはかること。

（補強継続）

<雇用労働：男女平等（人権関係）>

- (8) 学校や職場での LGBTQ+に関する教育プログラムの導入や市民向けの講演会、ワークショップ、企業向けの研修プログラムの定着等に取り組むとともに、フレンドリーな企業の認証制度拡充に向けた取り組みを行うこと。(新規)