

雇用・労働政策

SDGSs の目標とターゲット



3.7



5.1 5.c



8.5



10.4

◇背景と考え方

- 厚生労働省は 2023 年 1 月、障がい者雇用率を現行の 2.3%から 2024 年 4 月に 2.5%、2026 年 7 月には 2.7%に引き上げる事を決めた。引き上げ幅 0.4 ポイントは障がい者雇用が義務となった 1976 年以降で最大となっている。企業が雇うべき障がい者の割合は障害者雇用促進法に基づいて決まり、5 年に 1 度見直している。一定の条件を満たす常用労働者数などに対する割合を集計し、未達成企業は不足 1 人当たり月 5 万円を納付することになっている。現行の 2.3%だと常用労働者数 44 人以上の企業は障がい者を雇用する必要がある。2.5%になると 40 人以上、2.7%なら 38 人以上の企業で新たに雇用の義務が生じることとなる。

企業の障がい者雇用率引き上げに合わせ、国と地方公共団体、教育委員会もそれぞれ雇用率を段階的に引き上げる。26 年 7 月以降の雇用率は国と地方公共団体が 3.0%、教育委員会は 2.9%となっている。

厚労省のまとめでは 22 年 6 月時点で企業に雇用されている障がい者数は 61 万人と過去最多を更新した。一方で障がい者雇用率を達成している企業の割合は 48.3%にとどまっている状況である。

また、障害者就業・生活支援センターは障がい者の職業生活における自立をはかるため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障がい者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行い、障がい者の雇用促進及び安定を図ることを目的として、全国に設置されているが、近年の利用者の増加に伴い担当者の対応が厳しい状況となっており、人員増が求められている。

- 育児休業法が 2021 年 6 月に改正され、2023 年 4 月から従業員が 1000 人を超える企業は、男性の育児休業取得率を公表することとなった。男性の育児休業取得率公表の背景には、男性の育児休業取得率を高めるねらいがある。厚生労働省が発表した 2021 年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業取得率は 9 年連続で上昇し、過去最高の 13.97%となった。しかし、前年度比では 1.32 ポイント増にとどまっており、「2025 年までに男性の育休取得率 30%」を掲げる政府目標とは大きな開きがある。女性の育休取得率が恒常的に 80%を超えていることを考えると男性の育休取得率はまだまだ低いと言わざるを得ない。

また、2021 年に育休を取得した期間を見ると、男性は「5 日～2 週間未満」が 26.5%と最も高く、次いで「5 日未満」が 25.0%、「1 ヶ月～3 ヶ月未満」が 24.5%で、2 週間未満が 5 割を超えている状況である。女性は「12 ヶ月～18 ヶ月未満」が 34%と最

も高く「10 ヶ月～12 ヶ月未満」が 30%、「18 ヶ月～24 ヶ月」が 11%となっている。

- すでに防止措置が義務化されているセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントに加え、2020 年 6 月から大企業に義務化されていたパワー・ハラスメント防止措置が、2022 年 4 月からは中小企業にも義務化された。この間、職場におけるハラスメントへの意識が、社会全体で高まりつつある。しかし、2022 年 1 月から 12 月の 1 年間に連合神奈川労働相談に寄せられた相談内容において、ハラスメントに関わる内容は 18.8%を占め最多となり、深刻な状況が続いている。

◇重点政策

5. 2025年4月からの障がい者雇用率の段階的引き上げに伴い、県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。あわせて障がい者及び企業を支援する障がい者就業・生活支援センターなど関係機関の機能強化を支援し、障がいの有無、種類及び程度に関わらず、差別されることなく働ける社会の実現に向けた取り組みをすすめること。

＜障害者雇用政策 8.5 10.4 新規＞

6. 男女がともに仕事と生活の調和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、仕事と育児や介護等の両立支援に向けた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。

＜働き方改革関連政策 5.c 8.5 補強＞

7. セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどあらゆるハラスメントの根絶に向けて、職場・地域における対策の充実をはかること。あわせてあらゆる職種・職域におけるハラスメントについて当事者が安心して相談ができる環境を整備するとともに、職場環境の改善と人材の育成を計画的に行うよう指導を徹底すること。

＜ハラスメント対策に関する政策 3.7 5.1 5.c 8.5 継続＞

【参考資料】

●障害者就業・生活支援センターの設置状況

令和5年4月1日時点で全国に337箇所設置されている。(県下には以下の8箇所)

- ①障害者支援センター ぽけっと (社福) よるべ会 小田原市曾比
 - ②よこすか障害者就業・生活支援センター (社福) 横須賀市社会福祉事業団 横須賀市本町
 - ③障がい者就業・生活支援センター サンシティ (社福) 進和学園 平塚市浅間町
 - ④横浜市障害者就業・生活支援センター スタート (社福) こうよう会 横浜市戸塚区戸塚町
 - ⑤障害者就業・生活支援センター ぽむ (社福) 県央福祉会 海老名市東柏ヶ谷
 - ⑥湘南障害者就業・生活支援センター (社福) 電機神奈川福祉センター 藤沢市辻堂神台
 - ⑦川崎障害者就業・生活支援センター (社福) 電機神奈川福祉センター 川崎市中原区小杉町
 - ⑧相模原障害者就業・生活支援センター (社福) 相模原市社会福祉事業団 相模原市中央区松が丘
- (厚生労働省HPより)

●2018年の女性の就業者数は2,946万人で、雇用者数に占める女性の割合は44.2%と増加傾向にあり、M字カーブの谷の部分の浅くなりつつあるが、その主な要因は、非正規雇用者の増加によるところが大きい。非正規雇用比率は、男性22.2%、女性56.0%で、初めて就いた仕事が非正規雇用であった女性は約5割となっている。2016年に女性活躍推進法が施行され、管理職に占める女性の割合は、長期的には上昇傾向にあるものの、13.2%と諸外国に比べて低い水準にとどまり、男性の賃金を100としたときの女性の賃金は73.3と、依然として男女間格差は解消されていない。雇用や賃金における格差が存在しているにもかかわらず、女性活躍推進法の状況把握の基礎項目には「男女間の賃金の差異」が含まれておらず、情報公表の対象項目にもなっていない。女性が直面している様々な困難が解消され、働きがいを持てる就業環境の整備は急務であり、女性活躍推進法の周知、点検・定着の徹底、中小企業への浸透など法の実効性を高める必要がある。男女がともに仕事と生活の調和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、仕事と育児や介護等の両立支援に向けた環境整備が不可欠である。しかし、固定的性別役割分担意識を前提とした男性の長時間労働は、男性の育児や家事への参画を阻んでおり、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの5.14%に過ぎず、育児休業の取得期間も5日未満が約6割に上る。そのような中、未だ女性労働者の半数が第1子出産前後で退職している。

介護の状況を見ると、家族の介護・看護のために離職した労働者は、年間約10万人で推移しており、働きながら介護をする男性も増えている。また、介護離職者の再就職は3割であり、その多くが非正規雇用となっている。さらに、育児と親の介護を同時に担う「ダブルケア」を行う人口も25万人に達しており、男女ともに30歳から40歳代の働き盛りの世代が直面している。それらの状況の改善は喫緊の課題であり、男女がともに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がはかれるよう、さらなる法改正が求められている。

(連合政策より)

●労働施策総合推進法等の関係法令を以下のように改正する。

- ①ハラスメント行為そのものを禁止する。
- ②パワー・ハラスメントの行為類型に「セクシュアル・ハラスメント」や「その他のいじめ・嫌がらせに該当する行為」を含め、あらゆるハラスメントを包括的に規制できるように指針で例示する。また、「個の侵害」(注4)には、性的指向・性自認に関するハラスメントも対象であることを指針で明確化する。
- ③パワー・ハラスメントに関する事業主が雇用管理上講ずべき措置の行為者・被害者の対象に職務の遂行に際して接触した取引先や顧客、利用者、患者、生徒などの第三者も含める。
- ④ハラスメントの回避や、療養が必要な労働者の休業と復職の権利の保障などについて、具体的なルールや手続を指針に明記する。また、被害者が第三者の場合も念頭に通報制度も含めた相談窓口の設置を行い、二次被害の防止対策を講じる。
- ⑤ハラスメントに関する事後的な救済措置として、新たに行政から独立したハラスメントに関する専門の救済機関を設置する。
- ⑥事業主が雇用管理上講ずべき措置も含めたハラスメント対策について、(安全)衛生委員会の活用を含め、労働者が参加した場で協議を行うものとする。
- ⑦ハラスメントが起りやすい業種・業態・職務等の実態を把握し、効果的な追加措置を講じる。

(注4) 2011年度の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、職場のパワー・ハラスメントについて6つの行為類型が示された。

- i 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ii 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- iii 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- iv 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- v 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- vi 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

(連合政策より)