#06

雇用環境・均等局

Employment Environment and Equal Employment Bureau

誰もが活躍し、仕事と生活を両立できる社会へ

私たちの使命 Our Mission

我が国では、女性の労働参加、子育てや介護等との両立、パートや有期などの非正規雇用で働く方の雇用環境改善やテレワークなどの柔軟な働き方の推進など、働き方の改革が必要です。雇用環境・均等局では、これらの課題の解決に取り組んでいます。

部局の所掌分野

■ 男女ともに能力を発揮しやすい職場環境づくり

女性の活躍推進に向けた企業の取組を促進するほか、性別により差別されることのない職場環境づくりや、職場のセクハラや妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラスメントなどの防止対策等を通じて、男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

■ 多様な働き方の環境整備

パートや有期などの非正規雇用で働く方の待遇改善や正社員化に向けた取組を進めています。また、テレワークを適切に実施するためのガイドラインの整備などを行っています。

■ 仕事と生活の両立

仕事と育児・介護を両立しやすい環境を整備するため、育児休業や介護休業などのほか、様々な休暇の取得促進のための取組を行っています。

▲ 次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく認定マーク（「くるみん」マーク、「プラチナくるみん」マーク、「えるぼし」マーク）

■ 豊かな勤労者生活の実現

中小企業の退職金の充実等、豊かな勤労者生活の実現に向けた取組を推進しています。

政策紹介

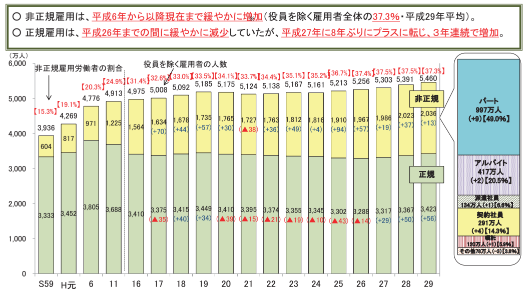
01 非正規雇用で働く方の待遇改善に向けて

政府は一億総活躍社会の実現の最大のチャレンジとして「働き方改革」を推進していますが、その大きな柱の一つとして位置づけられている施策が、全雇用者の約4割を占める非正規雇用で働く方と正規雇用で働く方との不合理な待遇差の解消です。

不合理な待遇差を解消するための規定の整備や待遇に関する説明義務の強化などを内容とする法改正を目指しています。

これにより、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できる働き方の実現を目指します。

正規雇用と非正規雇用労働者の推移



（資料出所）平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

02 女性の活躍の推進

現在、日本の雇用者の半分近くが女性となっていますが、意思決定層（課長級以上）の女性比率は1割程度と低い水準です。

このため、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく各企業の取組（行動計画の策定等）支援や認定制度（えるぼし、くるみん）の普及促進を図っています。さらに、各企業の女性の活躍に関する情報について、スマートフォンにも対応したデータベースを提供するなど企業における女性活躍の取組を推進しています。

また、セクシュアルハラスメントや、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止対策を推進しています。

03 仕事と生活の両立支援

第1子出産前後で約5割の女性が退職する一方、男性の育児休業取得率は約3％にとどまっています。

男女がともに仕事と子育て・介護の両立がしやすく、安心して働き続けられる環境の整備のため、育児休業制度や短時間勤務制度等の利用促進のほか、企業への普及啓発・支援等を行っています。

また、従業員の働き方・休み方の改善についての事例紹介などを行い、年次有給休暇等の休暇を取得しやすい環境作りを進めています。

▶ 働き方・休み方改善ポータルサイト

Hot Topics

■ テレワーク

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。テレワークは、子育て・介護と仕事の両立手段となり、ワーク・ライフ・バランスの実現に資するとともに、多様な人材の能力発揮が可能となるものです。

厚生労働省では、企業に対してその導入支援等を行うとともに、委託を受けて自営的にテレワークで働く人の就業環境整備を図っています。

働く、が変わる TELEWORK

■ 職場のパワーハラスメント対策

職場の「いじめ・嫌がらせ」について、労働局への相談件数が年々増加しており、対策を強化する必要があります。

そのため、職場でのパワーハラスメント（同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などを背景に、精神的・身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為）について、平成29年5月から、有識者、労使関係者からなる検討会を開催し、その実態や課題の把握を行うとともに、その防止のための実効性のある方策を検討しています。