

雇用環境・均等局

Employment Environment and Equal Employment Bureau

誰もが活躍できる 多様な雇用環境をつくる

Our Mission

働く人も働き方も多様化が進んでいます。誰もが活躍できる職場環境の整備、パートタイムなどの非正規雇用で働く人の処遇改善、仕事と子育てや介護との両立、テレワークやフリーランスなどの柔軟な働き方の推進、豊かで安定した勤労者生活の実現に向けた取組など、誰もが活躍できる多様な雇用環境の推進に取り組んでいます。

部局の所掌分野

誰もが活躍できる職場環境の整備

男女の均等取扱いや女性の活躍の推進、職場でのハラスメント防止対策等を通じて、誰もが能力を発揮できる職場環境づくりを推進しています。

非正規雇用労働者の処遇改善

パートタイムなどの非正規雇用で働く人の処遇改善や、正社員として働くことを希望する人の正社員化に向けた支援に取り組んでいます。

仕事と育児・介護の両立支援

育児・介護休業の取得促進等を通じて、仕事と子育てや介護との両立がしやすい環境づくりに取り組んでいます。

多様で柔軟な働き方の推進

時間や場所を有効に活用できるテレワークの定着促進や、フリーランスが安心して働ける環境の整備に向けた取組を進めています。

豊かで安定した勤労者生活の実現

中小企業の退職金の充実、勤労者の財産形成促進など勤労者の福利厚生の充実、労働者協同組合の活用促進により、豊かで安定した勤労者生活の実現を図っています。

「共働き・子育て」を推進して 希望する働き方へ

男性の育児休業の取得率は年々増加していますが、それでもまだ、女性との差は大きく、育児・家事の負担が女性に偏っています。一方で、男性の中にも育児に積極的に関わりたいというニーズが見られます。

男女とも仕事と育児が両立しやすく、安心して働き続けられる環境を整備するため、育児休業等の両立支援制度の利用促進に向けて、企業への普及啓発・支援等を行っています。また、現在、仕事と育児との両立の在り方やキャリア形成への希望に応じた、柔軟な働き方を選びやすくするための新たな制度の整備を進めています。

さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度である「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」、「トライくるみん認定」の普及促進を図っています。



▲ 男性の育児休業取得促進ミニリーフレット

女性の活躍を推進する

我が国の女性の就業者は大幅に増加していますが、女性の管理職比率などは諸外国と比べてまだ低い水準となっています。

女性が活躍しやすい職場環境の整備のために、2022年4月から、労働者が101人以上の企業には、女性活躍に関する行動計画の策定や情報公表等の義務が課されています。また、同年7月からは、労働者が301人以上の



▲ 女性の活躍推進企業データベース

企業において、男女の賃金の差異の情報公表が義務付けられました。こうした男女の賃金の差異等の情報は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」等で公表されています。

加えて、女性活躍推進法に基づく認定制度である「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」の普及促進を図っています。

同一労働同一賃金の推進

非正規雇用労働者は、現在、全労働者の約4割を占めています。非正規雇用には、正規雇用と比べて、賃金が低い、能力開発機会が乏しいといった課題があります。

政府が推進している「働き方改革」の大きな柱の一つに位置付けられている施策が「同一労働同一賃金」の実現です。パートタイム・有期雇用労働法等に基づいて、非正規雇用で働く人と正規雇用で働く人との不合理な待遇差を禁止し、非正規雇用で働く人の処遇改善を目指しています。

また、正社員として働くことを希望する人について、正社員への転換を行った事業主に対する助成金の支給等による支援を行っています。

Hot Topics

ハラスメントのない職場へ

誰もが働きやすい職場環境を実現するためには、ハラスメント（パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等）の根絶が重要です。

2020年から、労働施策総合推進法等により、職場におけるパワーハラスメントの防止対策を講ずることが、新たに事業主の義務となりました。

また、現在、カスタマーハラスメントや就活ハラスメントなど、職場における新たなハラスメントの問題も顕在化しており、こうした課題への対策も進めています。



▲ NOハラスメントポスター

多様で柔軟な働き方ができる社会に向けて

現在、テレワークやフリーランスといった多様で柔軟な働き方が拡大しています。

こうした中で、厚生労働省では、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）についてワンストップで相談できる窓口の設置や、企業がテレワークを実施する際に留意すべき点等を明らかにしたガイドラインの周知等を通じて、事業者が適正な労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークの定着・促進を行っています。

また、フリーランスの方が安心して働く環境を整備するため、発注事業者に対し、報酬支払期日の設定やハラスメント対策等の義務を課した新法（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が、2023年4月に成立しました。現在、その施行に向けた準備を進めています。



▲ テレワーク月間ポスター