

連合千葉発第 18-0608 号

2025年6月19日

千葉労働局雇用環境・均等室

室 長 田名網 洋子 様

日本労働組合総連合会 千葉県連合会
会 長 永富 博之
ジェンダー平等・多様性推進委員長 鶴島 規晃

男女平等参画社会の実現に向けた要請

初夏の候、貴職におかれましては、益々ご活躍のこととお慶び申し上げます。
また、日頃は連合千葉の活動に対しましてご高配を賜り、深く感謝申し上げます。

今年は、男女雇用機会均等法が公布されてから 40 年という節目の年を迎えます。1985 年 6 月に男女雇用機会均等法が公布されたことを記念して、翌年より厚生労働省が 6 月を「男女雇用機会均等月間」と定めて周知・啓発を行ったことや、男女共同参画社会基本法（1999 年 6 月 23 日交付・施行）の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため、内閣府が 2001 年度より毎年 6 月 23 日～29 日の 1 週間を「男女共同参画週間」として各種行事を実施してきたことに鑑み、連合は、2004 年以来毎年 6 月を「男女平等月間」と定め、男女平等参画社会の実現に向けて集中的な取り組みを行っています。

連合千葉は、引き続き関係各機関と緊密な連携をはかりつつ、働く女性をはじめすべての労働者の待遇改善の促進、就業環境の整備に向けて努力する所存です。

つきましては、すべての人の人権が尊重され、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現に向け、別紙の項目について要請いたします。

要 請 事 項

1. ハローワークの窓口における充実した相談・支援業務および、行政サービスの質の向上に向け、窓口業務の多くを担う任期付任用職員をはじめとする臨時職員・非常勤職員の雇用の安定と処遇改善をはかること。
2. 常時雇用する労働者が 100 人以下の企業を含めたすべての企業に対し、女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画策定のための支援を行うこと。
また、「男女の賃金の差異」の実態把握、男女間格差の要因分析・是正に向けた取り組みを促し、定着をはかること。
あわせて、それらの実態や取り組みなどについて「女性の活躍推進企業データベース」を活用した外部への公表を促すこと。
3. 改正労働施策総合推進法、改正男女雇用機会均等法の施行を見据え、雇用管理上の措置義務となるカスタマー・ハラスメント対策、求職者へのセクシュアル・ハラスメント対策について、事業主に周知すること。
4. 厚生労働省のモデル就業規則において、性的指向・性自認（SOGI）に関する言動など、職場におけるあらゆるハラスメントの禁止規定が盛り込まれていることを踏まえ、性的指向・性自認に関する偏見にもとづく言動などのハラスメントを防止するための積極的な取り組みを事業主に促すこと。
5. 事業主に対し、改正育児・介護休業法において、2025 年 10 月から施行される「柔軟な働き方を実現するための措置」の確実な実施を促すとともに、仕事と育児の両立に関する制度の個別周知および意向確認や制度を利用しやすいよう雇用環境整備を促すこと。
また、子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭の場合には各両立支援制度の「利用期間の延長」や休暇の「付与日数の増加」などの配慮を事業主に促すこと。

以 上