

働く人も働き方も多様化が進んでいます。女性の活躍推進、職場でのハラスメント防止対策、パートタイムなどの非正規雇用で働く人の待遇改善、仕事と子育てや介護との両立、フリーランスやテレワーク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、誰もが安心して働くことのできる雇用環境の整備に取り組んでいます。

部局の所掌分野

誰もが安心して働くことのできる 職場環境の整備

職場における男女の均等な機会及び待遇の確保、女性の活躍推進、ハラスメント防止対策等を通じて、誰もが安心して働くことのできる職場環境づくりを推進しています。

仕事と育児・介護の両立支援

仕事と育児・介護の両立支援制度の充実等を通じて、男女ともに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。

非正規雇用労働者の待遇改善

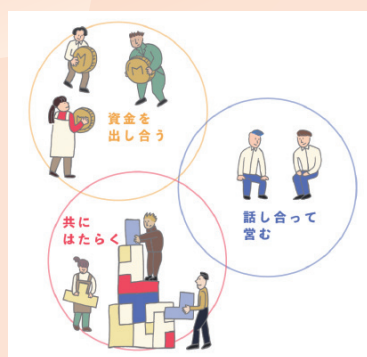
パートタイムなどの非正規雇用で働く人の待遇改善や、正社員として働くことを希望する人の正社員転換に向けた支援に取り組んでいます。

多様で柔軟な働き方の推進

フリーランスの方が安心して働ける環境の整備や、時間や場所を有効に活用できるテレワークの定着促進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。



特設サイト「知りたい! 労働者協同組合法」より

女性の活躍推進

我が国の女性就業者は大幅に増加しており、厚生労働省としても女性の活躍推進に向けた様々な取組を行っています。

2025 年には法改正を行い、女性活躍推進法の期限を 10 年間延長するとともに、労働者が 101 人以上の企業に対し、男女間の賃金差異や女性管理職の比率の公表を義務付けました。こうした情報は、「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ので、ぜひ一度ご覧ください。

このほか、女性活躍に力を入れている企業を認定する「えるぼし認定」の普及促進、女性の健康課題に関する企業の積極的な取組の促進等も行っています。



「女性の活躍推進企業データベース」トップページ

「共働き・共育て」を推進し希望に応じた 仕事と家事・育児の両立を実現

男性の育児休業取得率は年々上昇し、2024年度には 40.5%に達しました。政府は2030年に85%という目標を掲げ、男性の育児休業取得率の向上に取り組んでいます。

また、職場も家庭も、誰かひとりが負担を抱え込むのではなく、みんなで「共に育てる」に取り組める社会を実現する「共育(トモイク)プロジェクト」を立ち上げるなど、「共働き・共育て」の推進に取り組んでいます。

こうした取組のほか、希望に応じて育児・介護と両立しながら、多様で柔軟な働き方を選択できる制度の充実・利用促進を通じて、誰もが安心して働くことのできる社会の実現に取り組んでいます。



「共育プロジェクト」ロゴマーク

非正規雇用労働者の待遇改善

パートタイムなどの非正規雇用で働く方は、現在、全労働者の約4割を占めています。正社員として働く機会がなく非正規雇用で働く方（本意非正規雇用労働者）は年々減少し、直近では非正規雇用全体の1割を下回る一方で、非正規雇用には、正社員と比べて、賃金が低い、能力開発機会が乏しいといった課題もあります。

このため、希望する方の正社員への転換を行った事業主への助成金の支給等による支援を行うとともに、パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、正社員との不合理な待遇差を禁止する「同一労働同一賃金」の遵守を徹底することにより、待遇改善を目指しています。



パートタイム・有期雇用労働法キャラクター
「パゆうちゃん」

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、ハラスメントの根絶が重要です。近年、カスタマーハラスメントや就活生等に対するセクシュアルハラスメントが社会的に問題となっていることを踏まえ、2025 年に法改正を行い、これらのハラスメントの防止対策を新たに企業に義務付けました。こうした取組を通じて、ハラスメントのない職場環境の実現を目指しています。



求職者セクハラ対策広報資料

多様で柔軟な働き方ができる社会に向けて

現在、フリーランスやテレワークといった多様で柔軟な働き方が普及しています。こうした中で、個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、取引条件の明示やハラスメント対策等の義務を課したフリーランス・事業者間取引適正化等法が、2024 年 11 月に施行されました。また、取引上のトラブルを弁護士に相談できる窓口である「フリーランス・トラブル 110 番」の体制を整備するなど、フリーランスの方が安心して働ける環境の整備に取り組んでいます。さらに、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、事業者が適切な労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできるテレワークの定着・促進を行っています。