

2026年6月19日

## 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026（女性版骨太の方針2026）」 （案）についての意見書

日本労働組合総連合会  
芳野 友子

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026（女性版骨太の方針2026）」（案）について、下記のとおり意見いたします。

### 記

#### I. 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026（女性版骨太の方針2026）」（案）について

- 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026」（「女性版骨太の方針2026」、以下、方針）は、「第6次男女共同参画基本計画（以下、第6次計画）」を5ヵ年で確実に推進するための重点方針として、「健康」「成長戦略分野」「地域」の3分野を重点に取り組みを強化すると認識している。
- 一方で、第6次計画に示された、あらゆる分野における女性参画の拡大、仕事と育児・介護の両立支援、災害対応などの施策に関する記載は十分ではない。3分野に絞ることで、これまで積み重ねてきた、その他の施策が停滞しないよう、取り組みを強化すべきである。
- 第6次計画で設定された「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合30%程度」などの目標を前倒しで達成するべく、各年の方針において具体的に実効性ある取り組みを明記すべきである。

#### II. 「女性の生涯にわたる健康支援」について

- 働く女性が増え、女性の勤続年数が伸長していくなか、生理、妊娠・出産だけでなく、更年期障害などに悩む労働者も増加している。方針（案）には、連合が求める、労働者のライフステージに応じた支援、学校・職場・地域における健康課題への対応強化などが盛り込まれている。
- 他方、女性特有の健康課題が就業の中断や所得減少につながっているとの指摘もあるなか、とりわけ非正規雇用で働く人などへの対応も含めた取り組みを検討すべきである。

#### III. 「17の戦略分野における女性活躍」について

- 理系人材の採用拡大やロボット開発などへの設備投資に留まらず、すべての職場において、長時間労働を前提とした男性中心の職場構造の見直しを行うべきである。加えて、女性労働者の募集・採用や配置・育成の透明化、男女間賃金格差の是正、ハラスメントの根絶、固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、職場環境の整備、

好事例の横展開など、地方や中小企業にも実行可能な支援を強化すべきである。

- 女性活躍を阻む構造的課題の解消なくして、成長戦略の実現はない。そのような観点で戦略分野における取り組みを、他産業や地域へ波及させていくことが重要である。
- 両立支援については、家事支援サービスやベビーシッターの利用促進に向けた支援が記載されている。しかし、利用が進まない背景には、経済的負担に加え、他人に家に入られることや家事を任せることなどへの心理的な抵抗感がある。また、医療・介護・福祉などのケアサービス分野では、低賃金や人材不足が深刻化し、地域によってはサービスの維持が課題となるなか、家事・育児サービスの利用が都市部偏在や高所得層に限られる懸念、さらには担い手が女性に偏ることで性別役割分担意識を助長する恐れもある。
- 男性の家事・育児参加は増えているものの、依然として男女差が大きく、男女ともに家事・育児を担える両立支援に向けて、男性も含めた長時間労働の是正が必要であることも明記すべきである。

#### IV. 「女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくり」について

- 就業機会の創出や固定的な性別役割分担意識の解消などが明記されている。しかし、進学・就職や働き方の選択肢の少なさ、賃金格差なども、女性が地方を離れる背景との声もある。あわせて、医療・子育てや公共交通を含む生活基盤の弱さ、地域や親族の干渉などが重なり、雇用とくらしの両面の環境整備が求められている。
- このような課題が地域ごとに異なるなか、実態に即した議論を推進する観点から、関係省庁、地方自治団体が実施する、地域における関係会議において、働く女性の参画を確保するよう、記載すべきである。

#### V. 最後に

- 今回、方針で示されたジェンダーをはじめとする多様な視点を組み込むにあたっては、ポジティブアクションにも取り組みながら進めていくことが重要である。また、個人の尊厳やキャリア継続の観点からも、選択的夫婦別氏制度を導入すべきである。
- このような取り組みは、新たな価値を生み出すイノベーションの土台となり、ひいては経済成長や持続可能な社会の実現にも資するものである。世界の潮流が 2030 年までの完全なジェンダー平等の実現であることを踏まえ、政府は男女共同参画に向けた取り組みを一層強化すべきである。

以上