

## 第2部 政策編

### I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

#### 第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

##### 【基本認識】

- 就業は生活の経済的基盤であるとともに、女性も男性も働くことを希望する全ての人が性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現する観点からも極めて重要な意義を持つ。また、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進することは、男性も含めた全ての人の就業環境の改善にもつながり、さらには、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）を実現する社会形成に資するものである。
- 女性の就業についてみると、第1子出産前後の就業継続率は約7割<sup>51</sup>となり、いわゆるM字カーブはほぼ解消しているものの、依然として女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、25歳から29歳をピークに、年代が上がるとともに正規雇用比率が低下する、L字カーブを描いている<sup>52</sup>。  
また、我が国においては、生産年齢人口が減少し、今後も働き手の減少傾向が続くことが予想される<sup>53</sup>一方、依然として、育児や介護等に関する理由を含め、就業を希望しながら求職していない女性は142万人（令和7（2025）年）<sup>54</sup>存在する。育児や介護を始めとしたライフイベントに際し、両立のしづらさや特に女性においてキャリア形成が困難となる状況がみられ、その背景として、長時間労働や女性への家事・育児等の負担の偏り、その根底にある固定的な性別役割分担意識がある。  
男女共同参画・女性活躍は、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上で不可欠な要素であり、このように、女性の潜在能力を十分に生かしていないことは大きな損失である。
- このような状況において、女性も男性も働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との両立のしづらさを感じることなく働き続け、キャリア形成やリ・スキリングの機会を得ながらその能力を十分に発揮することができる環境を整備することが重要である。このため、女性が長期的な展望に立って働けるようにする観点からも、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた対応等により、ライフステージに応じて女性も男性も全ての人が希望する働き方を選択できることがますます重要となっている。

<sup>51</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」。

<sup>52</sup> 総務省「労働力調査（基本集計）」。

<sup>53</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）出生中位（死亡中位）推計」。

<sup>54</sup> 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

○ 近年、若い世代が希望するライフコースは変わり、若い世代の男性は家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に高く<sup>55</sup>、育児休業について制度と給付の両面からの対応の強化等が行われる中、男性の育児休業取得率は4割を超え<sup>56</sup>、上昇傾向にある。

しかし、男性の育児休業は女性に比べて短期間の取得が多く<sup>57</sup>、また、女性に比べ、子の年齢にかかわらず、残業をしながらフルタイムで働く男性の割合は高く<sup>58</sup>、依然として家事・育児が女性に偏っている現状にある<sup>59</sup>。このような状況が解消されないままでは、女性が休息したり、自身の健康を気遣う時間を確保したりすることは難しく、その結果、心身の健康を維持することができなくなってしまうおそれもある。こうした現状が女性の採用・育成・登用を阻害している可能性についても十分留意すべきである。

そのため、取得期間の延伸を含めた男性の育児休業の取得促進に加え、育児休業にとどまらない共働き・共育ての実現が重要であり、男性が育児休業後も家事・育児を積極的に行うことができる環境を整備することは、女性の就業継続や第2子以降の出生率にも影響を及ぼすとともに、職場における働き方・マネジメントの在り方を見直す契機ともなり、ひいては女性にとっても男性にとっても暮らしやすい社会形成にも資するものである。

○ また、介護・看護を理由とする離職者数については、男性が約3万人であるのに対し、女性は約8万人（令和4（2022）年）と、男性よりも女性の離職者数の方が多い状況にある<sup>60</sup>。

我が国における高齢者の人口は増加するとともに、家族の介護をしながら就業する者、いわゆる「ワーキングケアラー」も増加している。今後、高齢化が更に進展すると、ワーキングケアラーが更に増えていくことが見込まれ、管理職となる年代において、女性の活躍を阻む要因になり得るものである。そのため、女性を含めた全ての人々が着実にキャリアを形成できるようにする観点からも、介護を理由に離職することなく、仕事と介護の両立が可能となるよう環境整備を一層推進する必要がある。こうした取組は人手不足にある企業における必要な人材の確保にも資するものである。

家族の介護が必要になるのは、管理職として活躍している場合や職責の重い仕事に従事しているなど、企業で重要な役割を担っている世代であることが多い。そうした中、介護は育児と異なり突発的に発生することや、介護を行う期間等も多様であることから、仕事と介護の両立が困難となることも少なくない。

そのため、両立支援制度と介護保険制度等を組み合わせて両立環境を整え、労働者自身が介護を一手に引き受けるのではなく、介護をマネジメントする立場にあることを前提に介護によって追い詰められないようにすることが重要であることを関係者が広く認識するとともに、そうした両立環境を実現するために必要な知識や情報の普及に社会全体で取り組んでいく必要がある。

<sup>55</sup> 内閣府「令和4年度新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」（令和4年度内閣府委託調査）。

<sup>56</sup> 厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」（事業所調査）。

<sup>57</sup> 厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」（事業所調査）。

<sup>58</sup> 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）（令和5（2023）年3月）。

<sup>59</sup> 総務省「令和3年社会生活基本調査」。

<sup>60</sup> 総務省「令和4年就業構造基本調査」。

○ 以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、ライフステージに応じて女性も男性も全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現に向けて取組を着実に推進するとともに、こうした取組の推進により、男女共同参画の実現を阻む根本的な原因の解消を図り、政策・方針決定過程への女性の参画拡大の前提となる環境を整備する。

## <施策の基本的方向と具体的な取組>

### 1 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現

#### (1) 施策の基本的方向

○ 女性も男性も働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との両立のしづらさを感じることなく働き続け、キャリア形成やリ・スキリングの機会を得ながらその能力を十分に発揮することができるよう、取引先中小事業者への「しわ寄せ」にも留意しつつ、働き方改革を更に推進し、管理職も含めた長時間労働の削減や生産性の向上を推進するとともに、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。なお、人手不足が深刻化する中、女性も男性も全ての人が希望に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることは、企業経営の観点からも重要であることから、その実現に向けた企業における取組を後押しする施策を推進する。

#### (2) 具体的な取組

- ① 長時間労働の抑制のため、法定労働条件の履行確保及び監督指導体制の充実強化を行うとともに、労務管理等の専門家によるコンサルティングなどを行う。また、労働時間の縮減に取り組む中小企業事業主等への助成等を実施する。
- ② 人手不足が深刻化する中、長時間労働を是正するためには、生産性を向上させる必要があることから、省力化に効果のある設備・システムの導入や生産性向上に資する設備投資を行う中小企業・小規模事業者に対して、助成を実施する。
- ③ 働き方の実態とニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて労働政策審議会で検討する。
- ④ 管理職の時間外・休日労働の実態を把握するとともに、管理職を含む長時間労働の改善に係る対応を検討する。
- ⑤ 労働者の心身の疲労の回復や生産性の向上にも資する年次有給休暇の取得を促進するため、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施等により機運の醸成を図る。また、育児・介護・治療等とキャリア形成の両立が可能となるよう、時間単位の年次有給休暇制度について、時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入した中小企業事業主への助成金による支援や、企業の好事例紹介等を実施する。さらに、病気休暇等の特別休暇制度について、パンフレットやリーフレット等による制度の普及促進を図る。
- ⑥ 働き方や休み方の見直しに取り組む企業等に対し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向けた労働時間や休暇制度に係るコンサルティング等を実施する。
- ⑦ 勤務間インターバル制度について、専門家によるコンサルティングや労働者の健康管理等を行う産業医等に対する制度の内容・効果の周知、導入マニュアルの周知

等、制度導入促進に向けた機運の醸成を図るとともに、制度の在り方についても検討する。

- ⑧ 勤務時間、勤務地、職務・職種を限定した「多様な正社員」制度について、支援員による導入支援や好事例の周知等を実施する。また、労働条件明示の対象に、就業の場所・従事する業務の変更の範囲を追加する等の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）の改正内容について、適切な施行のため、周知徹底するとともにその履行確保を図る。
- ⑨ 地方においても時間や場所を有効に活用でき柔軟に働ける環境整備に向け、テレワークの導入・改善を検討している企業に対するコンサルティングや、中小企業事業主に対する助成金等の各種支援策を推進するとともに、リモートによる副業・兼業の推進等の地方の課題解決等を図る取組等を推進する。
- ⑩ 柔軟な働き方を選択できるフレックスタイム制について、制度の導入時における適切な労務管理を徹底するため、パンフレットや説明会等による周知を図る。
- ⑪ ライフイベントに応じた働き方の支援や人材確保に資する選択的週休三日制について、企業の好事例を周知する。
- ⑫ 生理に関して理解のある職場環境を整備するため、企業の取組の支援や好事例等の周知により機運の醸成を図る。
- ⑬ 不妊治療と仕事の両立がしやすい職場環境整備のため、周知啓発や企業の取組の支援を図るとともに、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組む企業を認定する。
- ⑭ 令和 7（2025）年に改正された労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づき、新たに企業に努力義務とされた治療と就業の両立支援の取組を推進するため、指針の周知啓発、都道府県産業保健総合支援センターを通じた企業支援に取り組む。
- ⑮ 仕事と生活の調和の推進に係る調査研究を実施するとともに、仕事と生活の調和の実現を促進するため、好事例を周知する。
- ⑯ 転職に関する企業のニーズや動向を捉え、企業の転職に関する雇用管理のポイントを整理した「転職に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を通じて、労働者の仕事と家庭生活の両立の推進を図る。
- ⑰ 令和 7（2025）年に改正された女性活躍推進法の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われなければならない旨が盛り込まれたことを踏まえ、女性の健康課題に対する取組を推進する。
- ⑱ 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和 6 年 8 月 2 日閣議決定）を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。
- ⑲ 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等と連携し、女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促す。
- ⑳ 11 月の「しわ寄せ」防止キャンペーン月間など、大企業等による長時間労働の削減等の取組が取引先中小事業者への「しわ寄せ」とならないような取組を実施する。

## 2 共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進

### (1) 施策の基本的方向

○ 育児について、配偶者と半分ずつ分担することを希望する男性の割合は高く<sup>61</sup>、今後子育て世代となる大学生では、育児休業を取って子育てをしたい男性が過半を占める<sup>62</sup>など、若い世代の男性は育児の参加に積極的である。しかし、男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視する労働慣行や固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難となる場合が多くなっている。

また、フルタイムの共働き世帯が増加する<sup>63</sup>中、育児休業中を含め男性が育児にしっかりと向き合い主体的に参画していけるよう、意識改革を図ることも重要である。

このため、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）を始めとする関連法の履行確保のみならず、男性の家事・育児参画を促進するための環境整備や、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等により、共働き・共育ての実現に向けた取組を推進する。

なお、企業において、社員の育児休業取得による欠員時の代替要員の確保や職場負担の増加が課題となっていることから、育児休業取得者・短時間勤務者の業務を代替する周囲の労働者を支援する企業の取組を促進する。

### (2) 具体的な取組

- ① 労働者が育児休業等を取得し、継続就業できるよう、育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、令和6（2024）年の改正法の周知・理解促進を実施する。
- ② 中小企業に対して、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入や業務の代替等の支援を実施するとともに、男女ともに労働者が円滑な育児休業の取得や職場復帰、その後の仕事・キャリア形成と育児との両立が図られる雇用環境を整備するため、専門家が中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。
- ③ 共働き・共育ての推進に向けた社会的機運の醸成を図るため、共働き・共育てに関する意識調査結果を企業等に周知する。また、企業が従業員とその配偶者を対象に両立支援制度や配偶者との協力の大切さ等を学ぶ場として開催する企業版両親学級の取組促進や育児休業取得にとどまらない男性の家事・育児の参画を促進する企業の好事例等についての経営層や管理職層等への周知啓発を行う。
- ④ 「共働き・共育て」の推進の観点から、子の出生直後の一定期間以内に、両親が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間、育児休業給付金に加えて、休業開始前賃金の13%を出生後休業支援給付として支給し、育児休業給付と合わせて休業開始前賃金の80%（手取りで10割相当）を実現するとともに、制度の周知に取り組む。

<sup>61</sup> 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6（2024）年9月調査）。

<sup>62</sup> 株式会社マイナビ「マイナビ2026年卒大学生のライフスタイル調査」。

<sup>63</sup> 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

また、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、男女ともに時短勤務を選択しやすくなるよう、2歳未満の子を養育するために時短勤務をする場合に、育児時短就業給付として時短勤務中の賃金の10%を支給するとともに、制度の周知に取り組む。

- ⑤ 育児休業中の代替要員を新規雇用で確保した中小企業事業主、育児休業中又は育児短時間勤務利用中の労働者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した中小企業事業主等に対する助成金による支援を実施する。
- ⑥ 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いや、企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する。
- ⑦ 「キャリア形成と育児等の両立を阻害する要因に関する調査」の結果を踏まえ、男女が家事・育児等を分担し、共にライフイベントとキャリア形成を両立できる環境整備に向けて、啓発を図る。
- ⑧ 男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。
- ⑨ こどもの健全な育成を念頭に置きつつ、不登校の児童や障害児を含め、就学児のいる親が希望に応じて働くことができる観点からも、放課後児童クラブの待機児童の解消に向けた受け皿整備等の放課後児童対策に係る取組の強化、多様な学びの場の確保、放課後児童クラブにおける障害児受入推進等に取り組む。
- ⑩ キャリア形成における多様な選択を可能とする観点から、地域の現状・課題を踏まえつつ入所時期等も含めた保育ニーズを踏まえて保育所等の環境整備を図る。
- ⑪ ベビーシッターが認可外保育施設指導監督基準の有資格者要件を満たすための研修機会や有資格者要件を満たしたベビーシッター向けの更なる研さんのための研修機会を増加させることにより、ベビーシッターの更なる質の向上を図る。
- ⑫ 福利厚生として家事支援サービスの導入促進を図るため、心理面・価格面での利用の障壁を低減するための広報や企業に対する意識醸成、サービスの品質向上に向けた取組等を推進する。
- ⑬ 男性の育児休業取得を促進する観点からも、男性の育児休業取得率を公表義務とする育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、くるみん認定等を通じて男性の育児休業取得期間の延伸についての取組を図る。
- ⑭ 公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進するほか、こども連れの乗客等への配慮等を求めることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。

### 3 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備

#### (1) 施策の基本的方向

- 介護については、今後もワーキングケアラの増加が見込まれることを踏まえ、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止し、労働者のキャリアの継続を図っていくことが重要である。また、人的資本経営の実現や人材不足へのリスクマネジメントの観点からも、仕事と介護の両立支援が重要となる。

○ 仕事と介護の両立支援制度、介護保険制度等による支援・サービスの周知や、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことにより介護離職を防止し、併せて労働生産性低下の回避も図っていく。

## (2) 具体的な取組

- ① 労働者が介護で離職することなく仕事を継続できるよう、育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、令和6(2024)年の改正法の周知・理解促進を実施する。また、「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」や付属資料の積極的な活用促進を図る。
- ② 働き続けながら介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む中小企業事業主に対する助成金について、その趣旨を踏まえた活用促進を図るとともに、更なる制度の充実に取り組む。
- ③ 介護離職防止のため、専門家が中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施するとともに、介護休業制度等特設サイトの運営・普及等を通じた介護休業制度の周知・理解促進を図る。
- ④ 仕事と介護の両立のポイントや具体的な対応方法等をまとめた企業・労働者向けの各種支援ツールや両立支援に関する経営者向けガイドラインの活用を促進することにより、介護離職を防止するとともに、全ての企業が我が事として仕事と介護の両立支援に向けた取組の充実を行うに当たってのマインドセット醸成や情報提供を行う。
- ⑤ 介護支援専門員(ケアマネジャー)が研修を通じて仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得する機会を確保し、家族を介護する労働者に介護休業制度等が広く周知されるよう取り組む。