

第3分野 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備

【基本認識】

- 女性の所得向上・経済的自立は、男女の置かれた状況の違い等を背景に生じている様々な困難を解消していく上でも重要な鍵となり、個人が尊厳をもって生きることとも密接にかかわるものである。
- しかしながら、女性の所得についてみると、有業の既婚女性の約半数が所得 200 万円未満、未婚女性の約6割が所得 300 万円未満⁷²であり、このような状況も踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた環境を整備していく必要がある。
- 国外に目を転じると、グローバルな人材獲得競争が激化している中で、また ESG 投資の進展にみられるように企業の女性活躍情報が投資判断に活用されている中、雇用における男女共同参画の実現は、我が国企業が国内外の人材や投資家から選ばれるためにも極めて重要なものとなっている。企業経営においては、人的資本経営や健康経営、エンゲージメント向上といった、人材に注目し、中長期的な企業価値向上につなげる経営への関心が高まっている。
- このような状況において、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提である。さらに、女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性のキャリア形成を促進するための支援が重要である。
- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もあるが、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高い⁷³ことが高齢期を含めた女性の貧困や男女間の待遇面の格差の一因になっているとの問題もある。一方で、男性においては、非正規雇用労働者は少ないものの、女性と比べ男性の不本意非正規雇用労働者比率⁷⁴が相対的に高い状況にある⁷⁵。このような状況を踏まえ、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善を図ることが重要である。
- 人生 100 年時代において、働き方が多様化する中で、各人がそれぞれの働き方を選択する際に、その能力を十分に発揮できるようにすることが重要であることから、多様な働き方をより安心して選択できる環境の整備が必要である。そのため、フリーランス、副業・兼業等について、その拡大を踏まえ、必要な保護や支援が図られることが求められている。

⁷² 総務省「令和4年就業構造基本調査」より算出。

⁷³ 総務省「労働力調査（基本集計）」。

⁷⁴ 不本意非正規雇用労働者とは、現職の雇用形態（非正規雇用労働者）についての主な理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、不本意非正規雇用労働者比率は、現職の雇用形態についての主な理由別内訳の合計に占める「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合を示す。

⁷⁵ 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

また、出産・育児を理由に離職し、その後、再就職した女性の中でブランクが長い人の割合は低くなっている⁷⁶が、ブランクの期間が長くても、自身の希望に応じて労働参加できるような労働市場を構築していく必要がある。

- 就業を継続していく上で、職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為であるだけでなく、労働者の能力の発揮の妨げにもなる。ハラスメントに起因する問題としては、職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職等につながり得ること、これらに伴う経営的な損失等様々なものがある。このため、ハラスメントを根絶する職場環境の整備が必要である。
- 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、女性の所得向上・経済的自立の実現に向けた取組を着実に推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女の均等な機会の確保

（1）施策の基本的方向

- L字カーブの解消や男女間賃金格差の是正に向けて、性別を理由とする募集・採用、配置・昇進等における差別的取扱い、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止を定めた雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保を図るとともに、男女間賃金差異の公表の対象拡大及び女性管理職比率の公表義務化など、令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法の着実な施行や、差異の背景にあると考えられる登用の遅れやキャリア継続の課題等について、更なる分析や取組の推進を行う。また、女性社員の活躍を促進するための有効な方法とされるメンター制度やロールモデルとなる人材の育成など、女性の円滑なキャリア形成を促進する。
- さらに、女性が管理職を希望しない一因として考えられる管理職の長時間労働の改善や、長時間労働や転勤を当然とするような従来の労働慣行を前提にしない働き方、ダイバーシティ経営等も推進する。

（2）具体的な取組

- ① 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて、法違反があった場合には是正指導を行うなど、男女雇用機会均等法の履行確保に取り組むとともに、労使紛争があった場合には紛争解決の援助制度及び調停を活用し、円滑な紛争解決を図る。
- ② コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女別雇用管理とならないようコース別雇用管理についての指針や間接差別となるおそれがある措置を定めた省令の周知徹底を図る。
- ③ 男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に周知啓発を行う。また、学校等の教育機関においても、男女の平

⁷⁶ 総務省「令和4年就業構造基本調査」。

等や相互の協力、男女共同参画の重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。

- ④ 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を要請等により促進するとともに、令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法に基づき、女性管理職比率の公表等新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図る。（再掲）
- ⑤ 令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法の施行後5年の見直しについて、取組の進捗を確認した上で必要な対応を図る。
- ⑥ 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定の取得等をしたワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。（再掲）
- ⑦ 企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性の活躍推進に向けた取組を行う中小企業を支援する。
- ⑧ 中小企業等を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容の在り方、男女の賃金の差異の要因分析等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングを実施する。
- ⑨ 職場における固定的な性別役割分担意識や、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は女性のキャリア形成の障壁ともなっており、その解消のための周知啓発や、学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知啓発等を行い、職業生活における女性の活躍推進を促す。（再掲）
- ⑩ キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせたキャリア形成支援を体系的・定期的に実施したい企業に対して、制度の導入支援を実施する。
- ⑪ 経済社会の変化に対応する労働者の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付金制度におけるデジタル分野等の講座の拡大と教育訓練を受講しやすい環境整備を図る。

あわせて、労働者の主体的な能力開発を一層支援する観点から、雇用保険被保険者が自発的に教育訓練を受けるための無給の休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者が教育訓練を受ける場合に、教育訓練費用と生活費を融資するリ・スキリング等教育訓練支援融資事業について、周知徹底を図る。
- ⑫ 組織における指導的立場を目指すなど、女性が社会で更に活躍するためのスキル等の向上を目的とした教育プログラムの開発・普及等を促進する。
- ⑬ 短時間勤務制度利用者の育児期におけるキャリア形成を促進する観点から、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画において、育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組を盛り込むことが望ましい旨、行動計画策定指針（平成26年内閣府・国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第1号）において示されていることの周知を図る。

- ⑭ 短時間正社員を含む「多様な正社員」制度については、人事評価の方法を含む各企業の実情に応じた雇用管理等について、好事例の収集・周知に取り組む。
- ⑮ 管理職登用に向けた人材育成のため、非管理職の女性に対するメンター制度導入やロールモデルの提供・提示、管理職に必要なスキルを習得する勉強機会の提供を目的とした研修の実施に向けて、マニュアルや好事例の周知啓発等の支援を行う。
- ⑯ 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。(再掲)
- ⑰ 女性を含む多様な人材の活躍を通じ、人手不足の解消や生産性向上を始めとする企業価値の向上を実現するため、ダイバーシティ経営を推進する企業の好事例の周知啓発を行うとともに、ダイバーシティ経営の実践に向けた支援を実施する。
- ⑱ 管理職、更には役員へという女性登用のパイプライン構築に向けて、好事例の横展開等により、企業への周知啓発を図る。
- ⑲ 観光産業における人材の確保と定着、経営力強化・生産性向上に向けて、経営戦略や組織マネジメント等の知識・技能を備えた、観光地・観光産業を牽引する人材育成のため、教育プログラムを充実させるとともに、普及啓発を図る。
- ⑳ 建設産業、海運業、自動車運送事業等（トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者、自動車整備士）、女性の少ない業種・職種において、多様な人材が働きやすい環境の整備等により、女性の就業及び定着を促進する。

2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

(1) 施策の基本的方向

- 所得向上・経済的自立に向け、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する同一労働同一賃金に向けた取組や、非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援、就職支援等により、非正規雇用労働者の待遇改善を図るとともに、正規雇用労働者への転換を望む非正規雇用労働者がその希望を実現できるよう取組を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 同一労働同一賃金、正規雇用労働者への転換等の推進

- ① 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けて、施行状況の積極的な確認等による短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）の履行確保を図るとともに、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組む企業に対するコンサルティングを実施する。また、待遇差が問題となり得る事案を労働基準監督署が把握した場合に、都道府県労働局の指導につなげるとともに、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等へ文書で要請を行う。
- ② 有期雇用労働者等の非正規雇用労働者の企業内におけるキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成を行う。
- ③ 派遣労働者の同一労働同一賃金の遵守の徹底については、派遣元事業主及び派遣先の連携・協力の下で、派遣労働者が能力を発揮し、公正な待遇を得て働ける環境の整備を図る。

- ④ 同一労働同一賃金の施行5年後見直し規定に基づく「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しについての議論の結果を踏まえ、所要の措置を講じる。
- ⑤ 無期労働契約への転換（無期転換ルール）の周知徹底を図るとともに、無期転換ルールの受け皿となる「多様な正社員」制度について、企業の取組事例の周知や正社員転換制度の整備に係る支援等により、正社員転換を後押しする。
- ⑥ 最低賃金について、適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく。また、中小企業が最低賃金引上げ等の事業環境変化への対応を円滑に実施できるよう、相談体制を含む賃上げしやすい環境整備に取り組む。
- ⑦ 同一労働同一賃金の実現に向けて、「同一労働同一賃金ガイドライン」や各種マニュアルの周知徹底を行うとともに、支援ツールの活用促進を図る。
- ⑧ 行政機関で働く非常勤職員⁷⁷について、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。

イ 非正規雇用労働者に対するリ・スキリングの推進

- ① 非正規雇用労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、自身の能力開発の目標や身につけるべき能力を確認する機会を提供する。
- ② 雇用保険の給付を受けられない方に対して、安定した雇用につなげるため、無料の職業訓練と生活支援の給付金等を通じた支援を実施する。
- ③ 職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、オンライン訓練の環境整備を図る。
- ④ アルバイト・パート社員の正社員登用に向けて、雇成型訓練を実施したい企業に対して、キャリアコンサルタントによるジョブ・カードを活用した個別相談の実施、キャリアコンサルタントの派遣等による支援を実施する。
- ⑤ 非正規雇用労働者等に対し、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した事業主に対して助成を実施する。
- ⑥ 非正規雇用労働者のキャリア形成に資する効果的な支援を提供できるよう、キャリアコンサルタントに対して多様な働き方に応じたキャリア形成支援に関わる課題、支援に有用な支援制度等、必要な知識・技能を付与する研修を提供する。
- ⑦ 在職者に対して、キャリア相談対応からリ・スキリング提供、転職支援までを一体的に実施する民間事業者が行う取組を支援する。
- ⑧ デジタル分野におけるジェンダー・ギャップを解消するため、就労やキャリアアップ、起業等に直結するデジタルスキルの習得支援及びデジタル分野への就労支援並びにこれらを支える社会基盤・環境の整備に取り組み、地域女性活躍推進交付金を始めとする財政支援その他の支援により後押しする。また、官民で実施している効果の高いデジタルスキル習得支援や就労支援などの優良事例を事例集により周知・啓発し、全国各地域への横展開を図る。
- ⑨ 就職氷河期世代を含む中高年層は、非正規雇用期間が長く、能力開発機会が乏しいため、処遇面も含めて現在も厳しい状況に置かれている方々が一定数存在している。

⁷⁷ 国の期間業務職員等や地方の会計年度任用職員をいう。

このため、国・地方公共団体と民間団体が一体となり、安定就労の実現に向けた支援を実施する。

3 多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援

(1) 施策の基本的方向

- 働き方の多様化が進展する中で、「自分の仕事のスタイルで働きたい」、「働く時間や場所を自由にしたい」などの理由から、フリーランスという働き方を積極的に選択するケースもあり、フリーランスが安心して働けるよう、取引の適正化や就業環境の整備等を図る。
また、フリーランスとして副業・兼業を実施することもあり、企業も働く方も安心して副業・兼業に取り組むことができるよう環境整備を行う。
- また、出産・育児等によりキャリアのブランクがある女性が再就職に踏み出せない背景として、自身の過去の就業経験等に不安を感じていることが考えられるため、スキルのアップデートや人材不足分野のスキル習得等の支援を実施していく。

(2) 具体的な取組

ア フリーランス、副業・兼業等への支援

- ① 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）の周知を図るとともに、特定受託事業者（フリーランス）から同法違反の申出があった場合等には調査等適切に対応することを通して履行確保を図る。また、フリーランス・事業者間取引適正化等法に規定する特定受託事業者が行う事業を、新たに労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の特別加入制度の対象としたことから、積極的な周知・広報を図る。
- ② 副業・兼業における労働時間管理、健康管理等を示したガイドラインや、簡便な労働時間の管理方法、企業の取組事例等を周知啓発する。
- ③ 女性が家族従業者として果たしている役割に鑑み、事業所得等の適切な申告に向けた取組を進めながら、税制等の各種制度の在り方を検討する。
- ④ 家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。

イ 再就職等に向けた支援

- ① 子育て中の女性等を対象に、多様な求職者のニーズに応じた職業訓練及び就職支援を実施するとともに、育児等の家庭の事情により制約がある場合でも、託児サービス付きの訓練コースを提供する等により職業訓練が受講しやすい環境の整備を図る。
- ② 社会人や企業等のニーズに応じた、大学等における実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定する制度を推進するとともに、社会人の学びを支援する各種制度や、女性のための学び直し等に関する情報提供及び学習歴の可視化・キャリアアップへの活用に関する取組等を通じて、社会人が効率的に情報収集できる環境の創出・普及を図る。

- ③ 中小企業・小規模事業者が抱える経営課題の解決に向け、女性を含む多様な人材の確保・育成・活用や職場環境改善による人材の定着を図るため、人材戦略の検討・策定・実行のための取組について調査・分析を実施する。

4 ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底

(1) 施策の基本的方向

○ 労働者の能力の発揮や継続就業の観点からも、企業及び労働者がハラスメント防止のための自らの責務を認識するとともに、職場や就職活動等におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等が行われない職場づくりを促進する。

(2) 具体的な取組

- ① 企業におけるハラスメント防止措置の推進を図るため、説明会の開催や総合的なハラスメントの対策を促すパンフレットの配布等による周知啓発を図るほか、12月の「ハラスメント撲滅月間」において集中的な広報・啓発を行う。
- ② 令和7（2025）年に改正された労働施策総合推進法に基づき、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行うとともに、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント及びカスタマーハラスメント並びに求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置を定めた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法及びそれらに基づく指針の履行確保に取り組む。
- ③ 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置を盛り込んだ改正男女雇用機会均等法、カスタマーハラスメントの防止措置を盛り込んだ改正労働施策総合推進法の円滑な施行を図るため、令和7（2025）年の改正法の周知・理解促進を図る。
- ④ 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントについて、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、経済団体・業界団体や大学等に対して周知啓発を実施する。
- ⑤ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行状況を踏まえつつ、発注事業者が同法におけるフリーランスに対するハラスメント対策を円滑に実施できるよう、引き続き発注事業者に対する周知・啓発を行うとともに、同法違反の申出があった場合等には調査等適切に対応することを通して履行確保を図る。
また、業務委託におけるハラスメントに関するものも含め、フリーランスが発注事業者から業務委託を受けた際に発生したトラブルに関する相談を受け付ける「フリーランス・トラブル110番」について、引き続き周知を図る。
- ⑥ 上記のほか、第2分野等におけるハラスメントに係る取組を推進する。