

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 対する意見書

日本労働組合総連合会
参与 井上 久美枝

「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. 全体を通して

- 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 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であり、「健康」「成長戦略分野」「地域」の3分野に焦点を当てた構成自体は理解できる。
- 一方で、第6次計画においては、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、防災・復興分野など幅広い施策が掲げられているが、方針案では、それらに関する具体的な記載が十分とは言えない。
- その他の施策については、一層強力に推進していく旨が「はじめに」に示されているが、これまで分野ごとに明示されていたその他の項目についても取り組みの進捗を定期的に把握するなど、取りこぼしが無いよう徹底する必要がある。
- また、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性割合30%程度」という目標の達成に向けては、より具体的かつ実効性のある施策を各年の方針に明記することが不可欠である。3分野に重点を置きつつも、その他の施策を含め、全体として網羅的かつ具体的に示すべきである。

II. 両立支援について

- 方針案では、両立支援として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掲げられているが、第6次計画の趣旨を踏まえると、長時間労働の是正などに関する具体的な取り組みが示されておらず、十分とは言えない。
- また、これらのサービスについては、利用が進まない背景に経済的負担だけでなく、他人に家に入られることや家事・育児を任せることへの心理的抵抗感が存在する。加えて、医療・介護・福祉分野における低賃金や人材不足、サービスの地域偏在といった構造的課題もあり、家事・育児サービスの利用が都市部や高所得層に限定される懸念がある。さらに、担い手が女性に偏ることで固定的性別役割分担意識を助長する恐れも否定できない。
- こうした点を踏まえば、計画に示された家事支援サービスやベビーシッターの利用促進に留まらず、両立支援全体のあり方を第6次計画に照らし合わせて、再検討すべきである。
- さらに、男性の家事・育児参加は増加しているものの依然として男女差は大きく、

男女ともに家庭責任を担う社会の実現に向けては、男性も含めた長時間労働の是正を明確に位置づける必要がある。

Ⅲ. 女性の生涯にわたる健康支援

- 方針案において、労働者のライフステージに応じた健康支援や学校・職場・地域での対応強化等が盛り込まれている点は重要である。
- 一方で、非正規雇用やフリーランスなど就業形態にかかわらず、女性特有の健康課題による就業中断や所得減少を防ぐための支援については、より踏み込んだ検討が必要である。このような課題に対して、メンタルヘルス対策を含む労働者の健康確保の推進のみで改善が可能なのかについては疑問があり、身体的健康課題も含めた包括的な支援のあり方を検討すべきである。
- また、女性が安全・安心に働き続けられる環境の整備が伴わなければ、離職を余儀なくされる状況が生じ得る。とりわけ研究職や生産職など、女性が少ない職場も含めて実態把握を丁寧に行うとともに、就業継続を可能とする観点から、女性の生涯にわたる健康支援について職場・職種に応じた実効性ある取り組みを推進することが不可欠である。

Ⅳ. 17の戦略分野における女性活躍

- 多様性の向上が経済発展に資するとの方向性は重要であるが、女性活躍の推進にあたっては、ポジティブ・アクションの活用を含め、指導的地位における女性割合の着実な向上に、より重点を置くべきである。
- また、戦略分野に限定するのではなく、あらゆる分野での女性参画の拡大こそがイノベーションの基盤であり、経済成長のみならず持続可能な社会の実現にも資する点を明確に位置づける必要がある。
- さらに、総じて女性割合が低い分野においては、採用数の拡大の取り組みはもちろんのこと、その後の就業継続を可能とする環境整備が不可欠である。
- 加えて、長時間労働を前提とした男性中心の職場構造、採用・配置・育成の不透明性、男女間賃金格差、ハラスメント、固定的性別役割分担意識といった構造的課題についても明確に認識し、是正に向けた取り組みを体系的に進める必要がある。これらの課題の解消なくして、成長戦略の実現は困難であり、好事例の横展開や中小企業・地方への支援も含めて取り組みを強化すべきである。

Ⅴ. 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくり

- 地域における就業機会の創出や固定的性別役割分担意識の解消が示されている点は重要であるが、地方では進学・就業機会の不足、賃金格差、生活基盤の弱さなど複合的要因が女性の流出につながっており、雇用と生活の両面からの対応が必要である。
- また、政策形成において当事者の声が十分に反映されているかについては課題がある。例えば、地域人材育成構想会議については、労働界も連携すると記載されているが、現時点で労働団体の参加がなく、働く人の実態を十分に反映しているとは言い難い。
- さらに、男女共同参画センターの取り組みにおいても、「事業者団体や企業、大学、教育委員会や学校、地域コミュニティ、女性団体、若者等と連携・協働した取組」とされているが、労働団体の参画も必要不可欠である。また男女間でも課題認識に差があることを踏まえ、働く女性の視点を入れることが必要である。

- こうした観点から、地域における女性活躍を推進・強化していくためには、働く女性の参画を確保し、その意見を政策に反映させる仕組みを明確に位置づけるべきである。

VI. 最後に

- 第6次計画の実効的推進に向けては、分野横断的な課題への対応も含め、関係府省庁・関係機関が連携するための体制の整備・強化が必要である。また、現場の声を反映しながら、既存施策の延長に留まらず取り組みを強化するとともに、定期的に取り組みの効果・検証を行い、浮き彫りとなった課題を改善していくことが求められる。そのような観点から方針には、施策の具体化と着実な実行を記載し、女性活躍と男女共同参画の取り組みを一層促進すべきである。
- また、ポジティブ・アクションの推進とともに、個人の尊厳やキャリア継続の観点から、選択的夫婦別氏制度の導入も重要な課題である。
- これらの取り組みは、新たな価値創造とイノベーションの基盤となり、経済成長および持続可能な社会の実現にも資するものである。政府には、2030年に向けたジェンダー平等の実現を見据え、取り組みのさらなる強化を求める。

以 上