

2023年度第2回雇用政策研究会 論点等

厚生労働省 職業安定局雇用政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

これまでの雇用政策研究会における女性・両立支援等に関する議論について①

男女均等の推進（男女雇用機会均等法の施行（1986年～）など）

女子の労働力率は、昭和50年代以降高まりをみせているが、特に既婚女子の労働力率も上昇するなど女子のライフサイクルに占める職業生活の比重は高まってきている。今後においても、就業形態の多様化、就業意欲の増大等に加え、**昭和61年4月に施行された男女雇用機会均等法の浸透に伴って、女子の職場進出は一段と活発化していくものとみられる。**（昭和63(1988)年1月雇用政策研究会）

両立支援制度の整備（育児休業法の施行（1991年～）など）

女性が家庭責任を重く担っている現状においては、**育児休業制度の確立や介護休業制度の普及促進など職業生活と家庭生活の調和を図るための施策を充実していくことが女性の継続就業の支援という点からも大切である。**こうした制度を有効なものとするためにも、保育施設や介護施設の整備、育児・介護等の施設やサービスに関する情報の提供とともに、休業者の代替要員の確保への支援を行っていくことが求められる。（平成4(1992)年3月雇用政策研究会）

少子化対策としての両立支援施策の充実（少子化対策基本法の施行（2003年～）など）

女性の能力が十分に発揮されているとはいえない状況を解消するため、実質的な男女の均等の確保を実現し、女性が活躍する領域を拡大するためのポジティブ・アクションを含めた対策の強化を通じ、男女の機会均等施策を強化する。また、結婚や出産を機に仕事を辞める女性も少なくないが、就業継続を希望する女性は増加しており、子育てで離職した者の再就業希望も多い。このため、**女性がライフサイクルを通して、意欲と能力に応じた働き方ができるよう、妊娠・出産がハンディにならず安心して働き続けることができ、また、子育て等との両立を可能とするための働き方の見直し、保育の充実等の環境の整備を図る。**また、出産・子育て等により離職しても、その能力を活かした再就職・再就業を可能とするための支援を強化する。なお、子育て等との両立を可能とするための働き方の見直しは、女性だけでなく男性も含めて行う。（平成17(2005)年7月雇用政策研究会）

更なる女性活躍に向けた取組と働き方改革の広がり（女性活躍推進法の施行（2015年～）・長時間労働の是正など）

女性の社会参画をより一層促進する観点からも、育児等への男性の主体的な参画を促すことが必要であり、**男女ともに長時間労働を強いられることがないような社会的機運を醸成していくことが必要である。**次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の内容に、所定外労働の削減の取組や男性の育児休業取得促進の取組を進めることが重要である旨が盛り込まれており、**女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画策定指針の内容にも、長時間労働の是正などの働き方の改革に向けた取組が盛り込まれている**ところである。こうした法律の趣旨が社会全体に深く浸透し、取組が広がっていくことが求められる。（平成27(2015)年12月雇用政策研究会）

これまでの雇用政策研究会における女性・両立支援等に関する議論について②

コロナ禍における非労働力化した女性への対応・テレワークの広がり（2020年～）

新型コロナウイルス感染症が社会経済活動や雇用・失業情勢に様々な影響を及ぼす中で、「新型コロナウイルス感染症の影響により対応の加速が求められる課題」と「新型コロナウイルス感染症の影響により新たに顕在化した課題」に分け、アフターコロナを見据えた今後の政策の具体的な方向性を提起。（令和2（2020）年12月雇用政策研究会）

- 「対応の加速が求められる課題」として、**テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方の推進**を挙げており、テレワークの実施などの働き方の変化が仕事より生活を重視する意識の変化を通じて家事・育児に関する家庭内分業の在り方を見直すきっかけとなり、**女性の家事・育児に関する過剰な負担の適正化が図られ、結果として、男女間格差が縮小することも期待される**ことを指摘。
- 「新たに顕在化した課題」として、具体的には、「宿泊業、飲食サービス業」「小売業」などでは、パート・アルバイトとして就労する女性の非正規雇用労働者が多いといった産業特性などを反映し、相対的には**女性の非正規雇用労働者に強い影響が生じており、また、女性が不本意に非労働力人口化した状態も続いている**との課題を挙げた上で、**マザーズハローワーク等における子育て中の女性等を対象とした担当者制による職業相談・職業紹介等の支援**に加え、**子育て中の女性等が仕事と家庭の両立を図りやすいテレワークが可能な求人**といったように、女性求職者の様々なニーズを踏まえた求人開拓を行う等、早期再就職を支援することで、不本意な非労働力人口化を防ぐことが重要であると指摘。

テレワークの浸透・ウェルビーイングへの取組を通じた人材確保（2022年～）

コロナ禍のような不測の事態やグローバル化の更なる進展、急速な技術進歩やデジタル化による産業構造の変化に柔軟に対応でき、かつ回復力を持つ、持続可能な労働市場（しなやかな労働市場）の構築に向けた仕組み作りが必要であることを指摘。特に、**非労働力化した方々の労働市場への復帰や、テレワーク等の柔軟な働き方の下での家事、子育て、介護等も含む生活時間と仕事時間の両立の難しさや家庭内での男女間の格差の顕在化**等が課題となる中で、**ウェル・ビーイングへの取組が人材確保と労働供給の増加につながる仕組み**を作るために、以下の政策の方向性を提示。（令和4（2022）年7月雇用政策研究会）

- テレワークなどの柔軟な働き方であっても、労働者のウェル・ビーイングを高めることができるよう、**先進的な企業の取組の横展開やテレワークガイドラインの周知などにより、ライフステージに合わせた働き方が可能な社会の実現に向けた取組**が求められる。
- コロナ禍を契機に非労働力化した女性や高齢者に対して、**ハローワークを通じた伴走型のアウトリーチ支援**を行う。
- **再就職した方々が子育てをしながら働くことができる両立環境の整備**や**再就職後には継続就業者と同様なキャリア形成**をし、活躍できる環境を整える。

ご議論いただきたい内容

論点（ウェルビーイングの向上に向けた多様なキャリア形成・働き方 ～女性活躍・両立支援～）

（子育て世代・女性の働き方）

- 男女ともに、出産・育児を機に離職をせずに就業を継続できるための環境整備はもとより、就業を継続した場合にも望むキャリアを形成していくことが可能となることが求められる。こうした雇用環境・労働市場を構築していくためには、中長期的な視点からどのような対応が必要か。
- 企業における女性の活躍については、課長・部長等での登用は十分に進んでいない状況にあり、より多くの希望する女性の更なる活躍に向け、職場環境や働き方の改善に向けた企業の取組を進めていくためには、どのような対応が必要か。

（介護と仕事の両立）

- 高齢化が進展する中、介護保険等による制度的な支援もあるものの、現役層が介護に携わる機会も増えている中で、施設だけでなく働きながら在宅で介護サービスを利用することのニーズや重要性も高まっており、こうした現状に合わせて、仕事と介護の両立に向けた環境整備や、労働者の働き方についても改善していく必要がある。介護を機会としたキャリアの中断が起きないように職場環境を整備するために、どのような取組・支援が必要か。

ウェル・ビーイングへの取組が人材確保と労働供給の増加につながる仕組み

- ・ 時間外労働を前提としたフルタイム勤務が常態化している職場を改善し、育児・介護といったライフイベントに応じて、柔軟な働き方を選択できる職場環境を構築していくことが重要。
- ・ こうした取組は、個々人のウェル・ビーイングを向上させるだけでなく、企業の人材確保や社会全体での労働供給の増加にも資することが期待される。

<主な施策例>

男女ともに仕事と子育てを両立できる環境の整備等

長時間労働の
是正

柔軟な働き方の実現
(短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制)

育児休業取得状況の
公表等の情報整備

子の看護休暇
制度の改善

仕事と介護との両立支援

両立支援制度
の周知広報

介護準備期間と
しての介護休業
制度の利用促進

介護休暇や所定労働
時間の短縮措置等
(選択的措置義務)
の活用促進