

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第83回）	参考資料 2
令和 7 年 9 月 8 日	

令和 7 年策定の主な政府文書について （雇用環境・均等局関係）

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

経済財政運営と改革の基本方針2025

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日 閣議決定）（主な箇所抜粋①）

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

（多様で柔軟な働き方の推進）

短時間正社員を始めとする多様な正社員制度、勤務間インターバル制度の導入促進、選択的週休3日制の普及、仕事と育児・介護の両立支援、全ての就労困難者に届く就労支援に取り組む。

いわゆる「年収130万円の壁」を意識せず働くことができるよう、2025年度中に、労働時間の延長や賃上げを通じて労働者の収入を増加させる事業主を支援する措置を実施する。

働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて、検討を行う。…

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

2. 地方創生2.0の推進及び地域における社会課題への対応

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

…男女共に働き、共に子育てをする「共働き・共育て」が一般化した「若い世代の変化した意識」と、「男は仕事・女は家庭」等の固定的な性別観に関わるアンコンシャス・バイアスが残る「職場を含む地域社会」との間のギャップが、若者や女性の地方からの転出行動につながっている面があるため、若者や女性にも選ばれる地域づくりを行うことが必要である。…

①安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

若者や女性にも選ばれる地方の実現に向け、東京圏から地方への若者の流れを倍増させることを目指す。このため、地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革や地域に愛着を持ち地域で活躍する人材の育成を行い、地方の魅力を高め、地方への転入希望を増やす環境整備を進める。…

経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日 閣議決定）（主な箇所抜粋②）

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

4. 国民の安心・安全の確保

（6）「世界一安全な日本」の実現

…改正労働施策総合推進法等に基づき、2026年夏までに、カスタマーハラスメント防止のための指針を策定するなど、職場のハラスメント対策を推進する。…

（7）「誰一人取り残されない社会」の実現

（女性・高齢者の活躍）

…女性版骨太の方針2025に基づき、女性の所得向上・経済的自立に向け、L字カーブの解消に資するよう、女性の起業支援、改正女性活躍推進法による男女間賃金差異及び女性管理職比率の開示、仕事と育児・介護・女性の健康課題との両立支援、女性デジタル人材の育成、男女間賃金格差の大きい5業界でのアクションプラン策定を推進する。…

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

（1）全世代型社会保障の構築

（略）

（働き方に中立的な年金制度の構築）

公的年金については、働き方に中立的な制度を構築する観点から、改正年金法を踏まえ、更なる被用者保険の適用拡大や在職老齢年金制度の見直しを進めるとともに、いわゆる「年収の壁」への対応として、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進する。

（2）少子化対策及びこども・若者政策の推進

2024年の出生数は、過去最少の約68.6万人まで減少するなど少子化の進行は危機的な状況である。また、いじめ、不登校、児童虐待や貧困、こどもの自殺増加など、今を生きるこどもを取り巻く状況も極めて深刻である。今を生きるそして将来生まれる全てのこども・若者の最善の利益を第一に考え、「こども未来戦略」、「こども大綱」及び「こどもまんなか実行計画2025」に基づき、「こどもまんなか社会」を実現し、少子化の流れを変えるとともに、こども・若者のWell-beingを高めていく。施策の実施に当たっては、こどもを取り巻く環境や地域の子育て支援に係る状況、女性の継続就業率や男性の育休取得率等の数値目標を含めた指標を活用し、EBPMを確実に実行し、ワイズスペンディングにつなげるとともに、こども・若者や子育て世帯を始めとして国民の共感が得られるよう、丁寧な広報を行う。

（加速化プランの本格実施と効果検証の徹底）

こどもを生み、育てたいという希望が叶う社会、こどもたちが健やかに育まれる社会の実現と少子化トレンドの反転を目指し、政策を総動員することが不可欠である。集中取組期間において、「経済・財政新生計画」や加速化プランに沿って、経済的支援、全てのこども・子育て世帯を対象とする支援、共働き・共育ての推進のための施策を本格実施する。具体的には、保育士・幼稚園教諭等の処遇改善、保育士配置の改善、こども誰でも通園制度の全国展開や、放課後児童クラブ等への支援、子育て世帯への住宅支援に取り組むとともに、施策全般について出生率やこどものWell-beingに関する指標等関連指標に与える効果の検証を徹底し、より効果的な施策への重点化など施策の見直しを検討する。このため、改革工程に基づく徹底した歳出改革を進めるなど財源確保を図るとともに、2026年度からのこども・子育て支援金制度の円滑な導入に向け、国民の共感を得られるよう制度の意義やその使途などの周知の準備を進めるほか、少子化の危機的かつ深刻な状況を踏まえ、官民が連携し、社会全体でこども・子育て世帯を支える意識を醸成する。…

2

新しい資本主義のグランドデザイン及び 実行計画2025年改訂版

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版

(令和7年6月13日 閣議決定)

(主な箇所抜粋①)

II. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

4. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善

…また、賃上げの流れが地方にも波及するよう、地方版政労使会議を引き続き開催する。

VI. 人への投資・多様な人材の活躍推進

1. 三位一体の労働市場改革の加速

(2) 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入と人的資本に関する情報開示の充実

③労働者のワークエンゲージメントの向上

労働者の仕事へのやりがい・働きがい、いわゆる「ワークエンゲージメント」を高めるため、企業による従業員への経営ビジョンの共有や人事管理の改善等の好事例をまとめた事例集の周知等に取り組む。

2. 多様な人材の活躍推進

副業・兼業の推進、同一労働・同一賃金制の徹底、働き方改革の総点検、女性の活躍推進等を通じ、多様な人材の活躍を推進する。国家公務員について、優秀な人材の獲得及び定着のため、民間の人材獲得に向けた取組を踏まえ、働く時間や場所の柔軟化、人材マネジメントの強化、採用プロセスの弾力化、処遇の改善を進める（この点に関し、人事院において、官民給与の比較対象となる企業規模の見直しについて、検討がなされている。）。

(2) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底など非正規雇用労働者の処遇改善

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を禁じる同一労働・同一賃金制の施行については、都道府県労働局が原則執行し、労働基準監督署は、取組の不十分な企業のうち労働局が指導・助言をしていない企業に対して点検要請書の対面交付を行っている。同一労働・同一賃金制の施行強化の観点から、労働基準監督署の一層の活用策を検討する。

不本意非正規雇用労働者は減少傾向にはあるものの、依然として180万人程度存在する。正規雇用を望む人が速やかに正規雇用に転換できるよう、非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指す環境の整備や正規化支援の充実に図る。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版

(令和7年6月13日 閣議決定)

(主な箇所抜粋②)

(3) 働き方改革関連法施行後5年を踏まえた働き方改革の総点検

①働き方改革関連法施行後5年を踏まえた状況の把握と総点検

誰もが健康で、意欲と能力を発揮して働きやすい労働環境の下で生産性の高い多様で柔軟な働き方を推進するとともに、働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、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。

非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パートタイム・有期雇用労働法等の在り方について労働政策審議会で検討する。

(4) 女性の活躍推進

我が国の男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい。男女間賃金差異の情報公表の義務対象を常用労働者数が101人以上300人以下の中小企業にも拡大する改正女性活躍推進法が成立したことを踏まえ、新たに開示義務の対象となる中小企業に対して法改正の周知を行うとともに、常用労働者数が100人以下の企業も含めて、支援を行う。あわせて、男女間賃金差異の要因分析の結果について「説明欄」に記載することを促し、賃金差異の是正につなげていく。

特に地方におけるアンコンシャス・バイアスが女性の職場での活躍への制約や若い女性の流出につながっているとの現状を踏まえ、地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組む自治体を国が支援し、男女ともに「働きがい」と「働きやすさ」が実感でき、活躍できる地域社会を実現していく。その際、地域の中の主要な職場である自治体自身の働き方・職場改革として、会計年度任用職員の処遇改善や能力実証を経た常勤化の推進等に併せて取り組む。

3

規制改革実施計画

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

規制改革実施計画（令和7年6月13日 閣議決定）（主な箇所抜粋）

II 実施事項

3. 投資大国

(2) スタートアップ・イノベーション促進

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
3	スタートアップを生み育てるエコシステムの健全な発展に向けたハラスメント防止及び救済のための環境整備	a 経済産業省は、金融庁、法務省及び厚生労働省と連携して、起業家に対するハラスメントを防止し、また、被害にあった起業家が迅速かつ適切な救済を受けることができる環境を整えるため、起業家や投資家・ベンチャーキャピタル、顧客・取引先、メンター・アドバイザー等の様々な関係者（以下「スタートアップ関係者」という。）を対象に、ハラスメントの経験の有無やその内容を含む起業家の抱える課題やスタートアップ向け相談窓口を含む対策へのニーズなどに関する必要な調査を行う。 また、経済産業省は、金融庁、法務省及び厚生労働省と連携して、当該調査結果を踏まえ、速やかにハラスメントの防止及び救済のために必要な措置について検討し、結論を得る。 b 法務省は、起業家、スタートアップ関係者等に対し、ハラスメントなどの人権侵害に直面した場合に、「人権相談」が利用可能であることを、例えば、ホームページへの情報掲載やイベント等を通じて周知する。周知に当たっては、その内容として、①匿名での相談やハラスメントを受けた本人以外でも相談が可能であること、②必要に応じて、法務局職員又は人権擁護委員が人権侵犯事件の調査・措置を行うこと、③相談内容等を踏まえて、警察など様々な関係機関の紹介を実施していることなどを含めるものとする。 c 厚生労働省は、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）第2条第2項に規定する特定受託業務従事者に該当する起業家が存在し得ることに鑑み、①当該起業家と特定業務委託事業者とに該当する取引先との間の業務委託については同法の適用があり、当該取引先が業務委託におけるハラスメントについての相談対応のための体制整備義務等を負うこと、②フリーランス・トラブル110番（厚生労働省が外部委託して運営する、フリーランスや個人事業主が契約上・仕事上のトラブルについて弁護士に無料で相談できる相談窓口。和解あっせん手続も可能。）の利用が可能であること等を、特定業務委託事業者や当該起業家等に対し、例えば、厚生労働省ホームページへの情報掲載、イベント等を通じて周知する。 d 金融庁及び経済産業省は、「ベンチャーキャピタルにおいて推奨・期待される事項」（令和6年10月17日ベンチャーキャピタルに関する有識者会議）の周知・普及に際しては、ベンチャーキャピタルに推奨されるコンプライアンス管理の体制確保には、投資先企業との関係においても、ハラスメント防止を含め、コンプライアンス管理の体制整備を行うことが含まれる旨を明確にする	a：（前段）令和7年度措置、（後段）速やかに結論 b～d：令和7年度措置

4

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025 (女性版骨太の方針 2025)

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025

(令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋①)

I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

(2) 地域における魅力的な職場、学びの場づくり

① 改正女性活躍推進法の着実な施行

ア 女性活躍推進法の延長及び女性活躍の更なる推進

令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、その期限を10年間延長し、女性の職業生活における活躍に関する情報公表を強化すること等を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、女性活躍の更なる推進に取り組む。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

イ 女性管理職比率の情報公表の義務化

女性管理職比率の情報公表の義務化を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、女性管理職比率の向上に向けた取組を促進する。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

ウ 男女間賃金差異の情報公表義務の対象拡大

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る情報公表について、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主へ拡大することを盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、男女間賃金差異の更なる縮小に向けて取り組む。また、各企業における男女間賃金差異の要因把握・分析や、女性活躍に関する自主的な情報公表を促進する。【厚生労働省】

エ 女性の健康上の特性に留意した取組推進

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を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、女性の健康課題に対する取組を推進する。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

また、積極的に女性の健康課題に対する取組を行っている企業を評価する仕組みを検討する。【厚生労働省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025

(令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋②)

オ ハラスメント対策の強化

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つにハラスメント対策を位置付けることを盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、職場におけるハラスメント対策を強化する。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

② 求職者に対する情報公表の促進

女性活躍推進データベースの更なる活用に向け、データベースの機能強化、コンテンツの充実等によるユーザビリティの向上を図るとともに、就職支援企業や大学就職課等との連携や、ハローワークにおける利用促進を図る。また、データベース登録企業数やえるぼし認定企業数の増加に取り組む。【厚生労働省】…

③ 男女間賃金（給与）差異の是正に向けた取組の強化

ア 男女間賃金（給与）差異の要因分析等の取組支援

女性活躍推進のための取組を行う企業への個別支援として、男女間賃金差異について簡易に分析できるツールの活用促進や、特に中小企業を対象として、男女間賃金差異の要因分析等について、各企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施するとともに、アンコンシャス・バイアスの解消に向けて啓発に取り組む。【厚生労働省】…

イ 男女間賃金差異の大きい業界に着目した取組

各業界における男女間賃金差異について、特に男女間賃金差異の大きい5つの業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、これらの業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進める。公務部門においても、女性活躍に向けて参考となる事例の横展開を図るなどの更なる取組を進める。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025

(令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋③)

④ 「L字カーブ」解消に向けた取組の強化

ア 女性の非正規雇用労働者の正社員転換等の促進

「L字カーブ」の解消に向けては、正規雇用の女性の就業継続を支援するだけでなく、初職から非正規雇用で働く女性や過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組も同時に進めていく必要がある。このため、非正規雇用労働者の正社員転換及び処遇改善を進める事業主に対する助成の利用を後押しするとともに、非正規雇用労働者に対する就職支援に取り組む。【厚生労働省】

イ 多様な正社員制度の導入支援等

希望する労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備するため、短時間正社員など多様な正社員制度を導入し、非正規雇用労働者の正社員転換を進める事業主に対し、働き方改革推進支援センターにおける導入支援等を行う。また、選択的週休3日制に関する好事例の周知や導入支援を行うほか、適切な労務管理下におけるテレワークなど労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進する。【厚生労働省】

⑤ 「同一労働同一賃金」の遵守の徹底

「同一労働同一賃金」の遵守の徹底については、その履行確保に向けた取組を引き続き強力に推進するとともに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）における施行5年後見直し規定に基づいて、労働政策審議会同一労働同一賃金部会において、「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議論を行い、その結果を踏まえ所要の措置を講じる。【厚生労働省】

⑧ 多様で柔軟な働き方の推進

イ 勤務間インターバル制度の導入の促進

勤務間インターバル制度は生活時間・睡眠時間を確保する上で重要なものであるため、その導入促進のため、全国に設置している働き方改革推進支援センターにおいて社会保険労務士等によるコンサルティングを実施し、制度導入に意欲のある企業を支援するほか、労働者の健康管理等を行う産業医等に対して、同制度の内容・効果を周知し、企業における取組を波及させること等、効果的な周知を行う。【厚生労働省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025

(令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋④)

⑨ 地方や中小企業における女性の登用推進

ア 地方や中小企業で働く女性の活躍支援

地方における女性、特に中小企業で働く女性の待遇を改善し、活躍を支援する必要がある。そのため、中小企業を対象として、男女間賃金差異の要因分析や女性管理職の登用に係る課題等について、各企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施するとともに、アンコンシャス・バイアスの解消に向けて啓発に取り組む。また、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップに取り組む事業主に対して「キャリアアップ助成金」により支援する。【厚生労働省】

⑩ 中小企業における柔軟な働き方、ダイバーシティ経営の推進

ア テレワークの導入が進まない地方や業種・職種に対する支援

テレワークは働く時間や場所を柔軟に活用できる勤務形態であることから、適切な労務管理下におけるテレワークの普及促進や、導入の進まない地方や業種・職種に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応などの支援や普及啓発等に取り組む。【内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

⑪ 地域働き方・職場改革等の推進

「若者や女性にも選ばれる地方」を実現するため、若者や女性の「働きがい」と「働きやすさ」の両面を向上させていく「地域働き方・職場改革」を起点とした地域社会の変革に取り組む。今後、3～5年程度における先行的な地方公共団体の成果等の蓄積を通じ、全国的な波及を目指していく。【内閣官房、内閣府、厚生労働省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025

(令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋⑤)

II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

(1) 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

⑦ 「年収の壁・支援強化パッケージ」の着実な実行と年金制度等の見直し

いわゆる「年収の壁（106 万円・130 万円）」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げ等に取り組むことと併せて、当面の対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行する。さらに、働き方に中立的で、ライフスタイルの多様化等を踏まえた制度の構築等のため、短時間労働者への被用者保険の適用拡大等の内容を盛り込んだ「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」を第217回国会に提出した。【厚生労働省】

(2) 仕事と育児・介護の両立の支援

③ フリーランスの就業環境の整備

「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）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や育児・介護等と業務の両立に対する配慮など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や発注者との契約等の取引上のトラブルについて、フリーランスからの相談を受け付ける「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。【厚生労働省】

⑤ 「共働き・共育て」の実現に向けた取組

ア 男性の育児休業取得の更なる促進

男性の育児休業について、制度面と給付面の両面からの対応を継続しつつ、男性の育児休業取得率の更なる向上を目指す。その際、男性の育児休業取得が実質を伴ったものとなるよう、男女が共に育児を担うことの重要性や「共働き・共育て」の意義が広く認識されるような取組を行う。【内閣府、こども家庭庁、厚生労働省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025

(令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋⑥)

ウ 仕事と育児を両立できる職場環境の整備

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置や、男性の育児休業取得率の公表義務の拡充等を盛り込んだ「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」(令和6年法律第42号)が令和7年4月から段階的に施行されていることを踏まえ、改正内容の周知・理解促進を図るとともに、仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を支援する両立支援等助成金や労務管理の専門家による支援等を実施し、「共働き・共育て」の推進や男性の育児休業取得率の更なる向上を目指す。【こども家庭庁、厚生労働省】

⑥ 仕事と介護の両立支援の促進

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、全ての企業が我がごと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。

また、両立支援等助成金について、介護休業中等の労働者の業務代替に関する拡充を踏まえた活用促進や更なる制度の充実に取り組む。【厚生労働省、経済産業省】

(3) 仕事と健康課題の両立の支援

② 健診やセルフチェック、相談事業等の活用による女性の健康確保に向けた取組の推進

…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を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、職場における女性の健康支援の取組を促すに当たっての方策を検討する。【厚生労働省】

…また、更年期に係る症状を自己評価により把握し、受診などの適切な行動に結びつけられるようセルフチェックを活用するなどの取組を、企業や自治体に促す。あわせて事業所内に働く女性の相談に対応する担当者を配置するなど女性の健康を話題とする場づくりを推進する。【厚生労働省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025

(令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋⑦)

③ 女性の健康課題に取り組む企業の評価制度の活用・促進

…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るべき旨を明確化することを盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、女性の健康課題に関する取組を積極的にを行っている企業を評価する仕組みを検討する。【厚生労働省】

⑤ 働く女性の健康を支えるための更なる取組の推進

女性ならではの健康課題を解決することや、女性のライフイベントに応じた支援策を講じること、女性自身が健康課題に気が付き、早期のケアを行うことの重要性について、企業の経営層に理解を深めてもらい、企業における支援を促すことが必要である。中小企業にも波及させることを念頭に、女性従業員の健康支援について好事例を収集し、HPでの公表を行う。【厚生労働省】

企業における女性の健康課題にかかる取組や、事業主健診に関する取組について、連携して周知・啓発を行う。【厚生労働省】

病気休暇等の特別休暇制度の導入を推進するため、特別休暇制度導入事例集の作成・周知に取り組む。【厚生労働省】

(4) 職場等におけるハラスメントの防止

② ハラスメントの規範意識の醸成、カスタマーハラスメント・就活等ハラスメント対策の強化

第217回国会において成立した「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等の一部を改正する法律」において、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国の責務や、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するための事業主の雇用管理上の措置義務等が規定されたことを踏まえ、事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるとともに、改正法の着実な施行を図り、ハラスメントのない職場づくりに向けて必要な啓発活動を行う。カスタマーハラスメントについて、関係省庁の連携により各業界の取組を促進する。また、教職員が学生に対して行うハラスメント等を含め、ハラスメントの防止及び適切な対応のため、大学等の関係者が集まる各種会議等において、各大学における取組の好事例の発信や、相談窓口の周知等を一層強化するとともに、大学におけるハラスメント防止に係る研修教材の周知を行う。【文部科学省、厚生労働省、各府省】

5

地方創生2.0基本構想

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「地方創生2.0基本構想」(概要)

令和7年6月13日
閣議決定

【地方創生をめぐる現状認識】

1.人口・東京一極集中の状況

3.地方創生をめぐる社会情勢の変化

○厳しさ

・地方の人手不足の一層の進行 ・若者や女性の地方離れ など

○追い風

・インバウンドの増加 ・リモートワークの普及 ・AI・デジタルなどの急速な進化・発展 など

2.地域経済の状況

4.これまでの地方創生10年の成果と反省

○成果

・人口減少問題への対処開始、地方移住への関心の高まり など

○反省

・人口減少を受け止めた上での対応、若者や女性の流出要因へのリーチ、国と地方の役割の検討（人手不足と東京への集中）、地域のステークホルダーが一体となった取組の不足 など

【地方創生2.0の起動】

1. 目指す姿

＝「強い」経済と「豊かな」生活環境の基盤に支えられる多様性の好循環が「新しい日本・楽しい日本」を創る

①「強い」経済

- ・ 自立的で持続的に成長する「稼げる」経済の創出により、新たな人を呼び込み、強い地方経済を創出

就業者1人当たり年間付加価値
労働生産性を東京圏と同水準に

など3つの目標

②「豊かな」生活環境

- ・ 生きがいを持って働き、安心して暮らし続けられる生活環境を構築し、地方に新たな魅力と活力を創出

地域の買物環境の維持・向上を
図る市町村の割合を10割に

など5つの目標

③「新しい日本・楽しい日本」

- ・ 若者や女性にも選ばれる地方、誰もが安心して暮らし続けられ、一人一人が幸せを実感できる地方を創出

魅力的な環境整備により、地方への
若者の流れを2倍に

など3つの目標

関係人口を実人数1,000万人、
延べ人数1億人創出

AIやデジタルを活用し、地域課題の解決を図る
市町村の割合を10割に

など3つの目標

目指す姿を定量的に提示

2. 地方創生2.0の基本姿勢・視点



令和の日本列島改造

〇人口減少への認識の変化

1. 人口減少に歯止めをかけるための取組に注力

2. 0

人口減少が続く事態を正面から受け止め、社会・経済が機能する適応策も講じる。住民の基本的な生活の維持、経済成長、公共サービス維持やインフラ整備、まちづくりなどで、民の力を最大限活かすべく、官民連携をさらに推進。

〇若者や女性にも選ばれる地域

1. 安定的な雇用創出や子育て支援等を推進したが、流出が継続

2. 0

地域社会のアンコンシャス・バイアス等の意識変革や魅力ある職場づくりにより、若者や女性が地方に残りたい、東京圏から地方に戻りたい／行きたいと思える地域をつくる。

〇人口減少が進行する中でも「稼げる」地方 ～新結合による高付加価値型の地方経済（地方イノベーション創生構想）～

1. 企業誘致や産業活性化等を目指したが、連携や支援不足で伸び悩み（工場のアジア移転等）

2. 0

多様な食や伝統産業、自然環境や文化芸術の豊かさといったそれぞれの地域のポテンシャルを活かして高付加価値化するとともに、地域産品の海外展開などにより、自立的な地方経済を構築する。

〇OAI・デジタルなどの新技術の徹底活用

1. ICT活用やブロードバンド整備を目指したが、限定的

2. 0

AI・デジタルなどの新技術を徹底活用し、地方経済と生活環境の創生を実現する。GX・DXによって創出・成長する新たな産業の集積に向けたフット・ビット連携などによるインフラ整備を進める。

〇都市と地方が互いに支え合い、人材の好循環の創出

1. 移住支援などで都市から地方への人の流れを目指したが、道半ば

2. 0

関係人口を活かし、都市と地方の間で人・モノ・技術の交流・循環・新たな結び付き、分野を越えた連携・協働の流れをつくる。

〇地方創生の好事例の普遍化と、広域での展開を促進

1. 市町村で様々な取組が実施されたが面的な広がり欠けた

2. 0

産官学金労言士等による主体的な取組と、全国津々浦々で地方創生が進むよう、好事例の普遍化と広域での展開を促進（例：「広域リージョン連携」）。

3. 政策の5本柱

(1) 安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

- ・日本中いかなる場所も、若者や女性が安心して働き、暮らせる地域とする。
- ・人口減少下でも、地域コミュニティや日常生活に不可欠なサービスを維持するための拠点づくりや、意欲と能力のある「民」の力を活かし人を惹きつける質の高いまちづくりを行うとともに、災害から地方を守るための防災力の強化を図る。

(2) 稼ぐ力を高め、付加価値創出型の新しい地方経済の創生～地方イノベーション創生構想～

- ・多様な食、農林水産物や文化芸術等の地域のポテンシャルを最大限に活かし、多様な「新結合」で付加価値を生み出す「地方イノベーション創生構想」を推進する。
- ・構想の実現に向けて、異なる分野の施策、人材、技術の「新結合」を図る取組を重点的に推進する。

(3) 人や企業の地方分散～産官学の地方移転、都市と地方の交流等による創生～

- ・過度な東京一極集中の課題（地方は過疎、東京は過密）に対応した人や企業の地方分散を図る。
- ・政府関係機関の地方移転に取り組むとともに、関係人口を活かして都市と地方の人材交流を進め、地方への新たな人の流れを創出する。

(4) 新時代のインフラ整備とAI・デジタルなどの新技術の徹底活用

- ・GX・DXを活用した産業構造に向け、ワット・ビット連携などによる新時代のインフラ整備を面的に展開していく。
- ・AI・デジタルなどの新技術を活用し、ドローン配送などにより地方における社会課題の解決等を図り、誰もが豊かに暮らせる社会を実現する。

(5) 広域リージョン連携

- ・都道府県域や市町村域を超えて、地方公共団体と企業や大学、研究機関などの多様な主体が広域的に連携し、地域経済の成長につながる施策を面的に展開する。

4. 各主体が果たす役割

(1) 国の役割

省庁横断の連携体制を強めるとともに、地方起点の課題に対する規制改革や諸制度の見直しなど、制度的なアプローチを強化する。

①人材支援・人材育成

地方創生伴走支援制度の拡充など人材支援の充実

②情報支援・デジタルツールの整備

RESAS、RAIDAによる情報支援の強化
地方の負担軽減につながるデジタルの活用
地方公共団体の各種指標を比較可能なかたちで視覚化

③規制・制度改革

地方起点の大胆な規制・制度改革、子育て支援の充実
税源の偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系の構築
広域連携支援、分野横断的な制度の枠組みの見直し

④財政、金融による支援等

新地方創生交付金の使い勝手向上
地域課題解決へ民間資金の新たな流れの創出

⑤広報周知活動と国民的な機運の向上

各地で進展する地方創生の取組について、地方でこそ実感を伴う形でわかりやすく情報発信

(2) 地方公共団体の役割

○ 市町村の役割

- 地方創生2.0を現場で中心的に担う主体として、関係者を巻き込んで取組を推進。
- 政令市、中核市等の特性に応じて、維持すべき機能の高度化。
- 他地域との比較や好事例を学び、活用するとともに、人材育成にも積極的に取り組む。

○ 都道府県の役割

- 都道府県は、広域自治体として、市町村間の調整や補完、市町村の状況の可視化、国との連携など、重要な役割。
- 統計指標や様々なデータを活用し市町村の状況を可視化することで、市町村の主体的な動きにつなげる。

(3) 地域の多様なステークホルダーの役割

- 産官学金労言士等が相互に連携し、それぞれの人材、資金、ノウハウ等を活かして地方創生に貢献。
- 都市部にある企業・教育機関等も、地方に目を向け、それぞれの強みを活かした地域貢献と新たな発展を行う。
- 民主導でハード整備からソフト運営まで担う新しいタイプの企業城下町、人を惹きつける質の高いまちづくりの推進。

5. 今後の進め方

- 国は地方創生2.0に向けた取組に早急にとりかかる。2025年中に総合戦略を策定。
- 総合戦略の策定にあたり、1年、3年、5年の工程表の策定や、評価指標（KPI）を適切に設定。
- 地方は地方創生2.0を推進する取組に早期に着手し、地域の多様なステークホルダー等とともに地方版総合戦略を見直し。
- 本基本構想は今後10年間を対象として策定。中間年度の5年後に必要な見直し。

地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日 閣議決定）（本文・主な箇所抜粋）

第3章 地方創生2.0の起動

1. 目指す姿

【10年後に目指す姿】

○ 若者や女性にも選ばれる地方をつくる

- ・ 性別にかかわらず、自分の能力や可能性を発揮し、働きたい人がいきいきと働き続けられる
- ： アンコンシャス・バイアスへの気付きや、多様な選択・生き方が尊重される地域社会への変革を促す取組を全国に広げるとともに、男女共に若い世代の「働きがい」・「働きやすさ」を向上させ、女性のM字カーブとL字カーブを解消する。…

第3章 地方創生2.0の起動

4. 各主体が果たす役割

（1）国の役割

③規制・制度改革

ii. 子育て支援策の拡充

全国どの地域に暮らす若者そして子育て世代にとっても、経済的な不安がなく、良質な雇用環境の下で、将来展望を持って生活できるようにするため、経済的支援の強化、こども・子育て支援の拡充、共働き・共育てを支える環境整備などを一体として進める。その際、国と地方が連携して子育て支援等に取り組む観点から、国はこども・若者や子育て当事者の視点、地方公共団体の意見等を踏まえ、必要な施策を検討していくことが重要である。

地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日 閣議決定）（本文・主な箇所抜粋）

第3章 地方創生2.0の起動

6. 政策パッケージ

（1）安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

①若者や女性にも選ばれる地方となるための社会変革・意識変革

i. 地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革

若者や女性の転出行動に影響を与えている職場の重要性を踏まえ、地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいく。公募した取組意欲ある68の地方公共団体（24 県、44 市町村。以下「取組参加自治体」という。）と各府省庁横断のサポートメンバーで「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成し、「若者や女性にも選ばれる地方」に向けた地域働き方・職場改革の取組を始動する。今後3～5年程度、これら取組参加自治体相互の経験・知見を共有し連携しながら、成果・成功体験の蓄積を進め、全国的な波及を目指していく。地域の働き方・職場改革においては、「働きがい」のある職場（＝将来ある若者や女性が、自分たちの能力がいかされ、成長でき、希望するキャリアを実現できると感じられる職場）、また、「働きやすさ」のある職場（＝将来において結婚・出産等のライフイベントがあった際にも、「共働き・共育て」の時代にふさわしく、男女共に柔軟な働き方ができる職場）を目指し、アンコンシャス・バイアスやそこから派生するものを含めた「働き方の課題」等への対応を進める。その際、都道府県労働局において、取組参加自治体に対して、参加企業等の掘り起こしやイベントの共催等を通じた支援を行う。また、働き方改革推進支援センターにおいて、改革を進めようとする個々の職場に対して、労務管理の専門家による無料コンサルティングの提供等により課題解決を支援する。…

地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日 閣議決定）（本文・主な箇所抜粋）

第3章 地方創生2.0の起動

6. 政策パッケージ

（１）安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

④多様な人々が活躍する地域社会の実現

i. 包括的な福祉等の支援体制の構築による地域共生社会の実現

地域共生社会 32の構築に向け、市町村における包括的な支援体制の整備を進める。具体的には、包括的な生活困窮者自立支援制度を基軸に相談対応の一体的実施や地域づくりの機能強化（相談対応人材の共通化や地域づくりを担う人材（コーディネーター）の一本化など）を図るとともに、労働者協同組合、地域運営組織（RMO）、指定地域共同活動団体等の福祉以外の幅広い他分野との連携・協働を進めるなどして、地域の互助機能の強化に向けて地域住民の参画を促す取組を展開する。…

ii. 多様な人材が活躍できる機会の創出

誰もが活躍できる地域をつくるため、若者、女性、障害者、高齢者、外国人、就職氷河期世代等が能力を最大限に発揮できるよう、地方公共団体と企業・事業主が連携するなどし、地域の特性を踏まえた柔軟で多様な雇用創出に取り組む。具体的には、短時間正社員を始めとした多様な正社員制度の導入支援、フルタイム勤務が困難な障害者や高齢者等でも短時間で働けるよう業務の切り出し等に係る伴走型の助言・相談等や多様な人材のスキルアップ研修、企業と求職者のマッチング支援を実施する。…

地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日 閣議決定）（施策集・主な箇所抜粋）

第1章 政策の5本柱

1. 安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

（1）地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革

若者や女性の転出行動に影響を与えている職場の重要性を踏まえ、地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいく。68 の地方公共団体（24 県、44 市町村）と各府省庁横断のサポートメンバーで「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成し、取組を始動する。今後3～5年程度、これらの先行する地方公共団体相互の経験・知見を共有し連携しながら、成果・成功体験の蓄積を進め、全国的な波及を目指していく。

（36）包括的な福祉等の支援体制の構築による地域共生社会の実現

包摂的な生活困窮者自立支援制度を基軸に相談対応の一体的実施や地域づくりの機能強化（相談対応人材の共通化や地域づくりを担う人材（コーディネーター）の一本化など）を図るとともに、労働者協同組合、地域運営組織（RMO）等の福祉以外の他分野との連携・協働を進めるなど、地域の互助機能の強化に向けた取組を展開する。…

（37）多様な人材が活躍できる機会の創出

誰もが活躍できる地域をつくるため、若者、女性、障害者、高齢者、外国人、就職氷河期世代等が能力を最大限に発揮できるよう、地方公共団体と企業・事業主が連携するなどし、地域の特性を踏まえた柔軟で多様な雇用創出に取り組む。短時間正社員を始めとした多様な正社員制度の導入支援、フルタイム勤務が困難な障害者や高齢者等でも短時間で働けるよう業務の切り出し等に係る伴走型の助言・相談等や…

第1章 政策の5本柱

3. 人や企業の地方分散 ～産官学の地方移転、都市と地方の交流等による創生～

（25）地方へのテレワークの浸透

都市と地方が相互に補完し合う関係性を強める観点から、テレワークを活用し、地方の課題解決等を図る官民共創の取組や、都市部人材のリモートでの副業・兼業を推進すること等により、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を進めるとともに、地方の活性化を図る。