

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第91回）	参考資料 2
令和 8 年9月 1 日	

令和 8 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2026

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2026（令和8年7月21日 閣議決定）（主な箇所抜粋）

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 「強い経済」の実現

（4）人材力の強化・人材総活躍

（人材総活躍・誰一人取り残されない社会の実現）

若者や女性を含めた労働者の「働きがい」と「働きやすさ」の向上に向けて、男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応、「成長戦略」分野における女性活躍、仕事と育児・介護等との両立支援、性差に基づく健康問題への対応、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消等について、関連する基本計画等（※）に基づく取組を強力に進める。「地域働き方・職場改革」等を通じて地方公共団体の関連する取組も後押しする。・・・

（※）「第6次男女共同参画基本計画」（令和8年3月13日閣議決定）、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026」（令和8年6月25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）、「地域未来戦略」、「高齢社会対策大綱」（令和6年9月13日閣議決定）、「地域働き方・職場改革」の今後の方向性について」（令和8年6月4日第5回地域働き方・職場改革等推進会議）。

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

3. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

（1）少子化対策と日本の未来を担うこども・若者のための政策の推進

少子化対策とこども・若者・子育て支援は、相互に関連するため、「こども未来戦略」等（※）に基づき、一体的かつ総合的に、力強く推進する。・・・仕事と家庭の両立支援のため、質の高いベビーシッター・家事支援サービスの利用促進、企業等の活力も活かした放課後の居場所や病児保育などの充実、子育て世帯向けの住宅供給の促進など、子育てしやすい社会・居住環境の整備を行う。・・・

（※）令和5年12月22日閣議決定。なお、あわせて、「こどもまんなか実行計画2026」（令和8年6月9日こども政策推進会議決定）に盛り込まれた各種施策を推進する。

2

日本成長戦略

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

成長戦略の検討体制

日本成長戦略会議



経済財政諮問会議

17の戦略分野における官民連携での危機管理投資・成長投資の促進

分野横断的課題への対応

新設 戦略分野分科会 1月～

(分科会長：副長官（衆）、分科会長代理：副長官補（内政）、関係省庁局長級）

①【新技術立国・競争力強化】 産業構造審議会 1月～
◎経産大臣 経済産業政策新機軸部会等
・関係省庁（内閣府（科技）、文科）
・有識者13名

②【人材育成】 新設 人材育成分科会 1月～
◎文科大臣
・関係省庁（内閣府（科技）、総務、厚労、経産）
・有識者4名＋テーマごとに2名

③【スタートアップ】 新設 スタートアップ政策推進分科会 1月～
◎スタートアップ大臣、内閣府副大臣、内閣府政務官（スタートアップ・金融）、経産副大臣
・関係省庁（内閣官房（GSC室）、内閣府（科技、規制）、金融、デジタル、総務、文科、厚労、農水、経産、国交、環境、防衛）
・有識者10名

④【金融】 新設 新戦略策定のための 1月～
◎金融大臣、副長官（衆） 資産運用立国推進分科会
・関係省庁（金融、総務、法務、財務、文科、厚労、経産）
・有識者10名

⑤【労働市場改革】 新設 労働市場改革分科会 1月～
◎厚労大臣
・関係省庁（内閣官房（成長戦略）、内閣府（規制）、経産省、国交省、文科省）
・有識者11名

⑥【家事等の負担軽減】 新設 家事等の負担軽減に資するサービスの 1月～
◎日本成長戦略大臣 利用促進に関する関係府省連絡会議
副長官補（内政）、関係省庁（内閣官房（成長戦略）、こ家、厚労、経産）
こども家庭審議会子ども・子育て支援分科会、労働政策審議会人材開発分科会、
労働政策審議会雇用環境・均等分科会等でも議論

⑦【賃上げ環境整備】 政労使の意見交換 11月～
◎賃上げ環境整備大臣
再編 賃上げに向けた中小企業等の活力向上に関するWG
（副長官（参）ヘッド、内閣官房副長官補（内政）、内閣官房（補室（審議官級）、成長戦略、地域未来）、警察、金融、総務、財務、国税、文科、厚労、農水、経産、中企、国交、環境）
中小企業政策審議会、労働政策審議会でも議論

⑧【サイバーセキュリティ】 サイバーセキュリティ推進専門家会議 2月～
◎サイバー安全保障大臣（出席）
・関係省庁（内閣府（サイバー）、警察、総務、文科、経産、防衛）
・有識者18名

① AI・半導体 ◎人工知能戦略大臣 ◎経産大臣
新設 AI・半導体WG 1月～
・関係省庁（NSS、警察、金融、デジタル、総務、外務、文科、厚労、農水、国交、環境、防衛）
・有識者9名

② 造船 ◎国交大臣 ◎経済安全保障大臣
新設 造船WG 1月～
・関係省庁（NSS、内閣府（科技）、入管、外務、文科、経産、環境、装備）
・有識者7名

③ 量子 ◎科技政策大臣
新設 量子WG 1月～
・関係省庁（総務（政務）、外務、文科（政務）、経産（政務）、防衛）
・有識者7名

④ 合成生物学・バイオ ◎経産大臣
新設 合成生物学・バイオWG 1月～
・関係省庁（内閣府（科技、健康医療）、文科、厚労、農水、国交）
・有識者12名

⑤ 航空・宇宙 ◎経済安全保障大臣
新設 航空・宇宙WG 1月～
・関係省庁（内閣府（宇宙）、総務、文科、経産、国交、防衛）
・有識者10名

⑥ デジタル・サイバーセキュリティ ◎経産大臣
新設 デジタル・サイバーセキュリティWG 1月～
◎デジタル大臣
・関係省庁（総務、文科、厚労）
・有識者11名

⑦ コンテンツ ◎CJ戦略大臣
新設 コンテンツ産業官民協議会 1月～
・関係省庁（公取（審議官級）、総務、外務、文科、経産）
・有識者15名

⑧ フードテック ◎農水大臣
新設 フードテックWG 12月～
・関係省庁（経産）
・有識者7名

⑨ 資源・エネルギー安全保障・GX ◎経産大臣（出席）
GX実現に向けた専門家WG 1月～
・関係省庁（外務、財務、経産、環境）
・有識者7名

⑩ 防災・国土強靱化 ◎国土強靱化大臣（出席）
国土強靱化推進会議 防災大臣（出席）
2月～
・関係省庁（内閣府（防災）、総務、厚労、エネ、国交）
・有識者19名

⑪ 創薬・先端医療 ◎科技政策大臣 ◎デジタル大臣
新設 創薬・先端医療WG 1月～
・関係省庁（文科、厚労、経産（いずれも政務））
・有識者10名

⑫ フュージョンエネルギー ◎科技政策大臣
新設 フュージョンエネルギーWG 1月～
・関係省庁（文科、経産、規制（部長級））
・有識者7名

⑬ マテリアル（重要鉱物・部素材） ◎経産大臣（出席）
産業構造審議会 製造産業分科会
2月～
・関係省庁（内閣府（科技）、外務、文科、環境）
・有識者15名

⑭ 港湾ロジスティクス ◎国交大臣
新設 港湾ロジスティクスWG 1月～
・関係省庁（サイバー統括室、財務、経産）
・有識者9名

⑮ 防衛産業 ◎経産大臣 ◎防衛大臣
新設 防衛産業WG 1月～
・関係省庁（NSS（審議官級））
・有識者18名

⑯ 情報通信 ◎総務大臣
新設 情報通信成長戦略官民協議会 1月～
・関係省庁（経産、防衛）
・有識者12名

⑰ 海洋 ◎海洋政策大臣
新設 海洋WG 1月～
・関係省庁（NSS、内閣府（科技、宇宙）、外務、文科、水産、経産、国交、海保、環境、防衛）
・有識者10名

Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決

5. 労働市場改革

（1）現状と課題

労働供給制約下にある中、労働生産性の向上を図るとともに、労働者の希望に応じて、労働移動の円滑化や、心身の健康の維持を前提とした労働参加の拡大を図る労働市場改革が必要である。中でも、17の戦略分野における投資を加速し、持続的成長につなげるためには、17の戦略分野にとどまらず、これらを支える建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野を含め、現場人材から高度人材に至る幅広い人材の育成・確保や、省力化を含めた生産性向上に向けた取組を進めることが極めて重要である。そのため、以下のような人材育成の取組を進めるとともに、建設や医療・介護・障害福祉等の分野において、持続的な賃上げを図り、必要な担い手の確保を進めていく必要がある。

（2）対応の方向性

①対応の方向性

労働市場改革と、新たな付加価値を生む投資や事業再編、イノベーションの促進等の産業構造改革とを一体で進める必要がある。こうした観点から、i) 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上、ii) 円滑な労働移動の促進、iii) 多様な人材の労働参加の促進の3つの柱に取り組むことで、成長投資を牽引する専門人材と、投資の実行を支える現場人材の育成・確保を図る。

②目標（KPI）

- iii) に関して、第一子出産前後の女性の継続就業率を2030年までに80.0%とする（2021年：69.5%）。

日本成長戦略（令和8年7月21日 閣議決定）（主な箇所抜粋②）

③講ずるべき施策パッケージ

iii) 多様な人材の労働参加の促進

（女性活躍の推進）

○女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容

全ての分野における女性活躍の環境整備を底上げし、ライフイベントによりキャリアを諦めることなく、更に活躍できる社会を実現することが不可欠である。企業が女性活躍の重要性を認識し、就業継続、男女間賃金差異の是正、処遇改善、キャリアアップなど女性活躍を加速するため、企業向けアウトリーチ・伴走型支援の方策や、女性の就業環境の改善に資するハラスメント対策・健康支援の取組の更なる周知・啓発の方策について2026年夏までに検討する。また、家事・子育て支援の強化や、男性の育児休業取得の促進に取り組む事業主への支援、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現など、仕事と子育て・介護等の両立支援や共働き・共育てを推進する。

上記 i) ～ iii) の施策を進める上で、企業における人材マネジメントへの支援が重要であり、働き方改革推進支援センターを中心として、労働基準監督署やよろず支援拠点等との連携を強化することにより、労務関係のみならず、生産性向上に向けた様々な経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する。

Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決

6. 家事等の負担軽減

（１）現状と課題

女性を始め多様な人材がその能力を十分に発揮して一層活躍できる環境の整備は、成長戦略を推進していく上で重要な原動力となる。

現状では、子育てや介護等を行いながら働く方が増えている一方で、「出産・育児」による離職者は、減少傾向にあるものの年間約15万人おり、「介護・看護」による離職者は年間約11万人と緩やかな増加傾向にある。また、第一子出産前後の女性の継続就業率は、上昇傾向にあるものの約70%となっている。

仕事と子育て・介護等との両立をサポートするための選択肢の1つとして、家事支援サービスやベビーシッターは社会的に認知されているが、潜在需要に対して、価格の高さや心理的抵抗感等により、利用は限定的である。

17の戦略分野を始めとした様々な分野において、子育てや介護等による離職を防止し、全ての人がキャリアを諦めることなく希望に応じて能力を発揮できるよう、両立支援の一環として、こうしたサービスを安心して利用できる環境を整え、その普及促進に取り組むことが必要である。

（２）対応の方向性

①対応の方向性

家事支援サービスやベビーシッター等の利用を促進することで、子育てや介護等による離職を防止し、全ての人がキャリアを諦めることなく希望に応じて能力を発揮できる環境整備を図る。

②目標（KPI）

- 第一子出産前後の女性の継続就業率を2030年までに80.0%とする（2021年：69.5%）。
- 介護をしている者に占める有業者の割合を上昇させる（2022年：58.0%）。

③講ずるべき施策パッケージ

i) 家事支援サービスの普及・広報、品質向上と人材育成・確保

2025年に実施した家事支援サービスに係るニーズ調査を踏まえ、政府のホームページなどの広報チャネルを活用し、サービスを安心して利用できるよう、実際のサービスの提供内容や活用事例等、効果的な広報を実施する。また、複数の家政婦（夫）紹介所が連携して求人情報を発信するモデル事業によってマッチングを促進し、各家庭のニーズに応じた利用に対応する。

サービスの品質・信頼性向上のため、家事支援サービスに係る複数等級の国家資格（技能検定）の創設に向け、需要に応じたサービス提供を確保する観点にも配慮しつつ、関係業界と連携し、職務分析の実施、検定試験の作成、試行試験の実施等の準備を進め、関連審議会における議論を行った上で、2027年秋を目途に第1回の国家資格試験実施を目指す。

さらに、この新たな国家資格の取得を支援するため、2027年春を目途に受講が開始できるよう、家事支援サービスに係る民間事業者による講習プログラムの開発を促進する。2026年度中については、家政士団体検定を含む制度の周知徹底を行い、受検者数を増加させることで、質を備えた担い手の確保を図る。あわせて、多様な人材の確保に向けた検討を進める。

iii) 税制措置を含む経済的支援策の検討

今後創設する新たな国家資格保有者等による家事支援サービスや保育士・看護師等によるベビーシッター等の安全で質の高いサービスの利用促進に向け、税制措置を含む新たな支援策を検討する。

Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決

7. 賃上げ環境整備

（2）対応の方向性

③講ずるべき施策パッケージ

iv) 同一労働同一賃金の更なる徹底

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消等を図るため、新たに、家族手当、住宅手当等に関する考え方を明確化する改正を行った「同一労働同一賃金ガイドライン」を2026年10月から適用し、都道府県労働局による報告徴収等を通じ、現場における同一労働同一賃金の履行確保に取り組む。

1 現状

- 子育てや介護等を行いながら働く方が増えている一方で、「出産・育児」による離職者は減少傾向にあるものの年間約15万人おり、「介護・看護」による離職者は年間約11万人と緩やかな増加傾向にある。また、第一子出産前後の女性の継続就業率は、上昇傾向にあるものの約70%となっている。
- 仕事と子育て・介護等との両立をサポートするための選択肢の1つとして、家事支援サービスやベビーシッターは社会的に認知されているが、潜在需要に対して、価格の高さや心理的抵抗感等により、利用は限定的である。
- 子育てや介護等による離職を防止し、全ての人がキャリアを諦めることなく希望に応じて能力を発揮できるよう、両立支援の一環として、こうしたサービスを安心して利用できる環境を整え、その普及促進に取り組むことが必要である。

2 要望等

- 子育てや介護等による離職やキャリアへの影響を防止し、多様な人材が能力を発揮できる環境整備を図ることによって仕事と子育て・介護等の両立に資するため、家事支援サービスやベビーシッターを含む認可外保育施設の利用に要する費用について、税制上の所要の措置を講ずる。



日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 とりまとめ

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

我が国の労働市場の現状と課題

2040 年までの人口推計を見ると、今後、生産年齢人口は急減し、労働力供給制約はよりその厳しさを増していくことが見込まれており、持続的な経済成長を実現するためには、労働供給力強化が必要。

そのためには、**17 の戦略分野等の成長分野における人的資本投資の促進**や**成長分野への円滑な労働移動**といった労働生産性の向上に向けた取組を進めていくとともに、**女性や高齢者をはじめとした、多様な人材の労働参加の促進**に向けた改革を進めていく必要。

1. 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

実質労働生産性の上昇率は、1990 年代以降徐々に低下し、2000 年代以降は 1 % 前後にとどまる。2011～2019 年における名目労働生産性の上昇率を要因分解すると、主要先進国と比較して人的資本投資を含めた無形資産投資の寄与が弱く、労働生産性の向上に向けては、人的資本投資の推進が重要。

また、労働力供給制約下においても、将来にわたって必要な社会サービスを確保するために、社会を支える社会インフラ関連職の労働生産性の向上等に取り組むことが重要。

2. 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

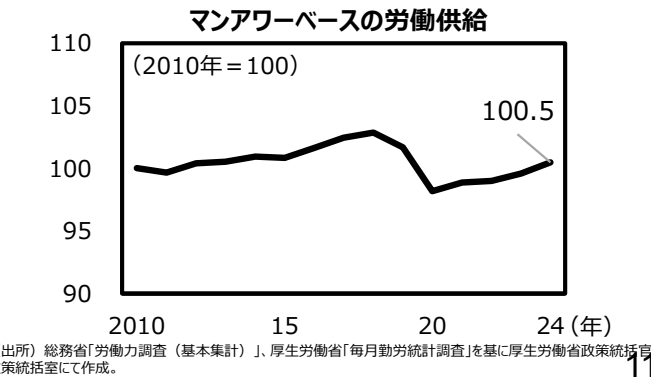
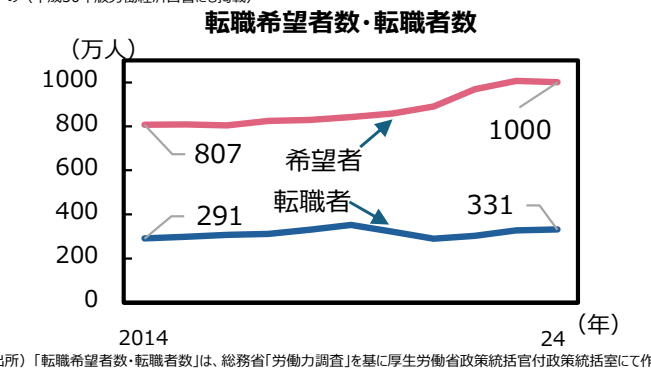
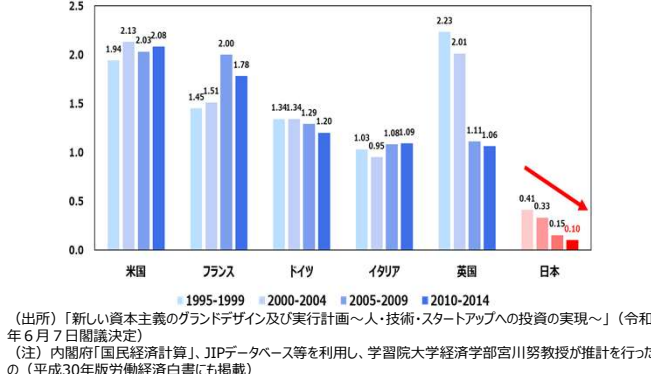
労働者が転職を希望しながら転職活動をしていない理由として、「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」といった理由のほか、「自分にあった仕事が見つからない」、「仕事の探し方がわからない」といった理由が挙げられている。

労働力がより希少になる中で、我が国の経済全体の効率性を高めていくとともに、必要なサービス提供を維持するためには、労働者の希望に応じて、成長分野や社会を支えるインフラ関連分野への労働移動を進め、希少な労働力がより効率的に活用される労働市場の整備が必要。

3. 多様な人材の労働参加の促進

生産年齢人口の減少に伴う労働力供給制約が進む中、長時間労働が可能な一部の者に依存する働き方では、持続的な成長は見込めない。女性や高齢者、障害者、さらには自身の創造的な能力を発揮したい者など、多様な事情や希望を持つ誰もが働きやすい労働環境を整備し、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方の実現が不可欠。

企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）



日本成長戦略会議労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月2日）概要②

1. 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

戦略的なり・スキリングの推進等

- ・戦略分野等の業所管省庁と連携し、スキルの可視化からプログラム開発・提供までを一気通貫で支援、効果検証による好循環を実現。人材開発支援助成金による支援の在り方や業所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、精査の上、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討。
- ・中央・地域職業能力開発促進協議会において、産業界等と連携して必要とされる人材ニーズ等を踏まえた職業訓練機会の創出等を推進。ミドルシニア層を含めた実践的な職業訓練機会の確保を推進。
- ・生産性向上人材育成支援センター等における個別企業への伴走支援や経営者等に対する支援の強化。
- ・雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等の職業訓練の受講に向けた支援の在り方の検討

社会インフラ関連分野の生産性の向上、担い手の確保

- ・医療・介護・障害福祉等の地域の社会インフラを支える分野の人材育成等を通じた生産性の向上やハローワークにおける社会インフラ関連分野のマッチング支援の強化等による必要な担い手の確保
- ・手数料率等を確認できる人材サービス総合サイトの活用促進、適正紹介事業者の利用促進による民間職業紹介の「見える化」

2. 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

- ・労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障等の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方を検討
- ・スキルの情報、教育訓練プログラムと職業に関する情報等のデータ連携の強化
- ・労働に関する情報を一元的に提供する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の利便性の向上のため、各種支援制度の申請画面への遷移やAI機能の装備を検討
- ・AI等の活用等による、雇用関係助成金の申請時等の負担軽減のためのDX化や、ハローワークのマッチング機能の強化

4. 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援

働き方改革推進支援センターを中心として、よろず支援拠点等との相互連携を強化することによる、労務相談のみならず経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークの構築

3. 多様な人材の労働参加の促進

柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等

- ・労働時間法制等に係る政策対応については、夏以降の労働政策審議会において議論。
 - 裁量労働制について、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、その対象の在り方について、見直しの検討を行う。
 - 変形労働時間制について、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。
 - その他、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、副業・兼業に当たっての健康確保などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。
 - ・36協定の締結等に係る相談支援を充実する。労働基準監督署で労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう見直す。
- ### 更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備
- ・女性活躍に向けた企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う。「共育（トモイク）プロジェクト」等により、仕事と育児・介護との両立や共働き・共育てを推進する。
 - ・高齢期の多様なニーズや健康状態に応じた就業機会の提供のための職務の切り出し支援に取り組む。
 - ・非正規雇用労働者の処遇改善に向けた改正「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知を徹底する。
 - ・障害者雇用の「質」の向上に向けた取組促進や難病患者の就労促進など雇用率制度の在り方についての検討を行う。等

日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 とりまとめ

(令和8年6月2日) (主な箇所抜粋①)

3 多様な人材の労働参加の推進

(2) 更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備

- 人口減少が進み、労働力供給制約がよりその厳しさを増していくことが見込まれている中で女性や高齢者をはじめとした更なる労働参加を促進していく上では、
 - ・ 社会全体として長時間労働が可能な労働者に依存した働き方から脱却し、長時間労働の是正に引き続き取り組むとともに
 - ・ それぞれの労働者が抱える家事・育児負担等の制約や希望する働き方を踏まえ、両立支援制度のほか、テレワーク、フレックスタイム制を含めた柔軟で多様な勤務制度の整備に取り組む必要があることについて、構成員の意見が一致した。
- その上で、
 - ・ 特に女性の労働参加を促進し、雇用継続の支援を進めていく上では、家事・育児負担の軽減が重要であり、職場における理解の醸成を含めた男性の家事・育児への参加の促進や、企業に対するコンサルティング支援の強化等を進めていく必要がある(略)
といった意見があった。
- また、
 - ・ 女性や高齢者を含め、自らの能力を最大限発揮して活躍できるよう、非正規雇用労働者の待遇の改善に向けた、いわゆる「同一労働同一賃金」の徹底や、正社員転換の促進に引き続き取り組むべきである(略)
といった意見があった。
- 以上の議論を踏まえ、更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備に向けて、
 - ・ 多様な働き方の実現を通じた労働参加の促進
 - ・ 一人一人がスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備を進めていく必要がある。

日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 とりまとめ

(令和8年6月2日) (主な箇所抜粋②)

【多様な働き方の実現を通じた労働参加の促進】

- 希望に応じて誰もが能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現する観点から、テレワークや「多様な正社員」制度について、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を引き続き実施する必要がある。
- 仕事と育児・介護との両立を推進するため、労務管理の専門家による個別の相談支援や助成金の活用促進を実施する必要がある。特に、男性の育児休業取得の促進、柔軟な働き方の導入に向けて、これらの取組に加え、「共育（トモイク）プロジェクト」を通じた社会的機運醸成により、「共働き・共育て」を推進する必要がある。
- 女性活躍を加速化させるため、企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う必要がある。併せて、職場での女性の健康支援に係る取組を行う企業を評価する仕組みである「えるぼしプラス」について取得促進を行う必要がある。また、企業の好事例を収集・周知する必要がある。
- 誰もが働きやすい就業環境の実現に資するよう、ハラスメント対策について官民連携による業種別の取組推進キャンペーンの実施を検討する必要がある。

【一人一人がスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備】

- 「同一労働同一賃金」の更なる遵守徹底に向けて、本年10月に適用される改正「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知徹底とともに、都道府県労働局による報告徴収等を通じ、現場における履行確保に取り組む必要がある。

日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 とりまとめ

(令和8年6月2日) (主な箇所抜粋③)

4 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援

- 以上のとおり、労働力供給制約下にある我が国の労働市場では、人的資本投資の促進や更なる労働参加の促進といった供給力強化に向けた労働市場改革を進めていく必要があるが、こうした改革は、単に法制度や施策を変更するだけで実現するものではなく、各企業において、労使の話し合いにより、
 - ・ 経営戦略に連動した人材戦略の策定と実践
 - ・ 希少化する人材から最大限の成果を引き出す人材活用
 - ・ 事業としての付加価値を高めていくために求められる人材を育成する能力開発
 - ・ 「ワークエンゲージメント」の向上含め、多様な人材が定着し、安心して働ける職場づくりといった人材マネジメントが進められていくことを通じて実現するものである。
- 一方で、規模の小さい企業ほど、人材確保や能力開発について、特に方針を定めていない割合は高く、将来必要となる人材を想定した能力開発を実施している割合は低い状況にあるほか、中小企業が最も重視する経営課題として「人材確保」が最多となっている。また、労働力供給制約下で、希少化する人材の一層の能力発揮のために賃金制度の整備・見直しを行う、経営戦略を踏まえて必要とされる分野に社内の人材を集中させる、多様な正社員制度や正社員転換制度を整備し、多様な人材の活躍を可能にする、といった取組がこれまで以上に必要となることも考えられる。こうした状況を踏まえながら、特に中小企業をはじめ、企業の人材マネジメントへの支援に取り組んでいく必要がある。
- こうした企業の人材マネジメントへの支援については、
 - ・ 人材戦略上の課題を抱える中小企業に対して、個々の企業が抱える課題に応じた効果的な支援を行う上では、経営課題への対応と一体となって取り組むことが重要であり、働き方改革推進支援センターをはじめとした関係機関がそれぞれの役割分担を明らかにした上で連携しながらその機能を強化し、プッシュ型の伴走支援を行っていくことが必要ではないか
 - ・ 労働生産性の向上に向けて企業の組織・人事戦略上の課題を抱える経営者やマネージャー等に対する支援が重要であり、こうした経営者等と課題解決に導くコンサルタントをマッチングさせるような支援も考えられるのではないか
 - ・ 支援を行うに当たっては、特に成長を志向し、地域を牽引するような優れた経営を行う企業や、地域のコミュニティや医療・福祉といった地域の社会インフラを支える企業などに対して人材マネジメント強化のための支援など重点的な支援を行っていくべきではないかといった意見があった。

日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 とりまとめ

(令和8年6月2日) (主な箇所抜粋④)

○ 以上の議論を踏まえ、更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備に向けて、

- ・ 人材マネジメント強化のための新たな中小企業支援ネットワークの構築
- ・ 人材マネジメント強化のための個別支援策の充実

といった取組を進めていくべきである。

【人材マネジメント強化のための新たな中小企業支援ネットワークの構築】

- 働き方改革推進支援センターを中心として、よろず支援拠点等との相互連携を強化することにより、労務相談のみならず、経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する必要がある。

【人材マネジメント強化のための個別支援策の充実】

- また、以下の取組を進める必要がある。
 - ・ 生産性向上人材育成支援センターにおいて、経営課題に応じた人材育成プランの策定から訓練までの一貫した伴走支援を提供するとともに、企業の主体的かつ継続的な人材育成を促進するため、訓練実施後のフォローアップや効果把握も含む支援の在り方の検討を進める必要がある。
 - ・ 働き方改革推進支援センター等の関係機関と連携し、ハローワークにおいても、人材確保や職場定着のための求人者への助言・情報提供を行う必要がある。
 - ・ 仕事と育児・介護との両立を推進するため、労務管理の専門家による個別の相談支援や助成金の活用促進を実施する必要がある。特に、男性の育児休業取得の促進、柔軟な働き方の導入に向けて、これらの取組に加え、「共育（トモイク）プロジェクト」を通じた社会的機運醸成により、「共働き・共育て」を推進する必要がある。【再掲】
 - ・ 女性活躍を加速化させるため、企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う。併せて、職場での女性の健康支援に係る取組を行う企業を評価する仕組みである「えるぼしプラス」について取得促進を行う。また、企業の好事例を収集・周知する必要がある。【再掲】
 - ・ 中小企業のリ・スキリングを促進するため、求められる人材像やスキル需要の可視化並びに能力開発に係る計画の策定を支援するとともに、職業能力開発推進者の実効性を高めるための検討を行い、その活動を支援することが必要である。

4

規制改革実施計画

規制改革実施計画（令和8年7月21日 閣議決定）（主な箇所抜粋①）

II 実施事項

2. 地方を伸ばし、暮らしを守る

(3) 働き方・人への投資

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
1	シフト制における適正な年次有給休暇の取得等	a 厚生労働省は、シフト制労働契約では、契約締結時点には、具体的な労働日や労働時間が確定していない場合もあり、こうした場合には、使用者がシフト制労働者に与えなければならない年次有給休暇の日数の算定において参照される所定労働日数を判断し難く、実務上の支障が生じているとの声があることを踏まえ、所定労働日数を定めていないことを理由に、シフト制労働者に適正な日数の年次有給休暇が付与されなくなることをのぞき、使用者がシフト制労働者に与えなければならない年次有給休暇の日数の算定において参照される所定労働日数について、「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」において、「予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えないこと。したがって、例えば、雇入れの日から起算して6箇月経過後に付与される年次有給休暇の日数については、過去6箇月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断することで差し支えないこと。」とされていることも参考に、<u>シフト制労働者について、基準日において所定労働日数を算出し難い場合における取扱いを都道府県労働局への通達や厚生労働省ウェブサイト等において明確化し、広く周知する。</u>その際、シフト制労働者の取得可能な年次有給休暇の予見可能性の向上及び使用者のシフト制労働者に与える年次有給休暇の算定等に係る実務上の負担軽減の観点も含め、検討する。 b 厚生労働省は、同条第9項に基づき、年次有給休暇の期間又は時間に支払われる賃金については、使用者は就業規則その他これに準ずるものを定めた上で、以下①～③のいずれかのものを支払わなければならないとされているところ、その賃金が労働した日数又は時間数によって算出されるシフト制労働者の場合等において、①や③の手法がとられたとき、②のときと比べて、計算式上賃金が大きく減額されることがあることから、労働基準関係法制研究会の報告書において原則として②の手法をとるようにしていくべきではないかとされていることを踏まえつつ、労働者が年次有給休暇を取得する際の賃金の算定方法の在り方について、労働政策審議会において検討し、結論を得次第、速やかに所要の措置を講ずる。 ①平均賃金 ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金 ③健康保険法第40条第1項に規定する標準報酬月額額の30分の1に相当する金額	a：措置済み b：令和7年度検討開始、結論を得次第速やかに措置

規制改革実施計画（令和8年7月21日 閣議決定）（主な箇所抜粋②）

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
1	シフト制における適正な年次有給休暇の取得等	c 厚生労働省は、シフト制では、労働条件通知書において労働時間として一定の時間が示されていたとしても、勤務割や勤務シフトなどにより異なる労働時間が定められることがあるが、この場合に、年次有給休暇の期間又は時間に支払われる賃金の額の算定を行うに当たって、労働基準法第39条第9項に定める「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」が選択され、労働基準法施行規則第25条第1項第1号に定める「時間によつて定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額」が適用されると、いずれの時間を参照して賃金を支払うべきか、判断に迷うとの声があることから、<u>当該賃金額の算定に当たっては後者の時間が参照されることを、都道府県労働局への通達や厚生労働省ウェブサイト等において明確化し、広く周知する。</u> d 厚生労働省は、使用者がシフト制労働者に年次有給休暇を与えなければならないことや、原則としてシフト制労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければならないことを知らず、若しくは、知っていても業務・運営に支障が生じることなどを理由に年次有給休暇を与えず、又は、取得させない事例がある一方、シフト制労働者が、使用者がシフト制労働者に年次有給休暇を与えなければならないことや、原則としてシフト制労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければならないことを知らず、若しくは、知っていても年次有給休暇の取得をためらう事例があるとの声を踏まえ、こうした事例を生じさせずシフト制労働者の年次有給休暇の取得率を向上させるため、労働者や使用者などからの意見聴取により、シフト制労働者が年次有給休暇を取得できない要因等を把握する。その際、以下の事項が要因として考えられることにも留意する。 ・使用者及びシフト制労働者の年次有給休暇制度の認知状況及び理解度 ・具体的な労働日及び労働時間の確定時期並びに代替要員の確保状況 ・シフト制労働者の業務の特性、シフトの作成・変更の運用方法 さらに、その結果を踏まえ、都道府県労働局への通達の発出や厚生労働省ウェブサイト等による周知など、シフト制労働者が年次有給休暇を適正かつ円滑に取得できるよう必要な措置を講ずる。また、通達やウェブサイト等において周知を行うに当たっては、労働基準法第39条第1項に基づき、使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の年次有給休暇を与えなければならないが、任意の取組として、その雇入れの日から6か月間継続勤務した労働者に対し、全労働日の8割以上出勤したか否かにかかわらず、継続し、又は分割した10労働日の年次有給休暇を与えることは妨げられないことも併せて示すことを検討する。	c：令和7年度検討開始、結論を得次第速やかに措置 d：令和8年度措置

規制改革実施計画（令和8年7月21日 閣議決定）（主な箇所抜粋③）

II 実施事項

2. 地方を伸ばし、暮らしを守る

(3)働き方・人への投資

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
2	オンラインによる労働条件の明示方法の見直し	a 厚生労働省は、労働条件が不明確であることによる紛争を未然に防止するために労働基準法（昭和22 年法律第49 号）第15 条第1 項に基づき使用者に求められている労働契約の締結の際の賃金、労働時間その他の労働条件の明示について、労働基準法施行規則（昭和22 年厚生省令第23 号）第5 条第4 項により、労働者が同項第1 号のファクシミリを利用してする送信する方法、又は、同項第2 号の電子メール等（電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59 年法律第86 号）第2 条第1 号に規定する電気通信をいう。）をいう。以下同じ。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することによって書面を作成することができるものに限る。）による労働条件明示を希望した場合には、使用者は当該方法により明示することができると規定されているところ、テレワークなど多様な働き方やデジタル社会にそぐわないとの声や書面交付請求権を認めるなど労働者の権利を拡充することで足りるとの指摘があることなどを踏まえ、労働者に確実に労働条件が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、例えば、労働条件の明示方法に関する労使のニーズ及び実態、電子メール等の送信の方法の条件を見直すことによって不利益が生じる可能性・内容などについて、企業の特性も踏まえて調査の上、電子メール等の送信の方法による通知等に関する他の制度も参照しつつ、現在の電子メール等の送信の方法を利用するための条件に加えて、労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に労働条件が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策について検討の上、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。 b <u>厚生労働省は、以下①、②及び③の法令に基づく所定の事項の明示方法についても、労働者に確実に各法令の所定の事項が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、a の検討の結果を踏まえ、同様に労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に所定の事項が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策を検討した上で、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。</u> ①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）第6 条第1 項及び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施行規則（平成5 年労働省令第34 号）第2 条第3 項 ②労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60 年法律第88 号）第31 条の2 第2 項及び第3 項並びに第34 条第1 項及び第2 項並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61 年労働省令第20 号）第22 条の2 第1 号及び第25 条の15 並びに第26 条第1 項 ③職業安定法（昭和22 年法律第141 号）第5 条の3 及び第32 条の13 並びに職業安定法施行規則（昭和22 年労働省令第12 号）第4 条の2 第4 項、第17 条の7 第2 項及び第24 条の5 第2 項	a：令和8 年度検討・結論結論を得次第速やかに措置 b：a の結論が出次第、検討・結論、結論を得次第速やかに措置

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)

- 「第6次男女共同参画基本計画」（令和8年3月13日閣議決定）に基づく取組を一層強力に推進。
- その上で、女性活躍の裾野を更に広げるとともに、一段高いレベルで進めていくため、「健康」・「成長戦略分野」・「地域」の3つの重点分野について、戦略的・体系的に取組を強化。あわせて、全ての取組の前提となる「安全・安心」が確保される社会の実現に取り組む。
- 全ての意思決定に女性が参画することを基本とする。

※黄色マーカーは厚労省関係部分

I 女性の生涯にわたる健康支援

- ・「健康」は、個人の生活の質に直結。持てる力を発揮する上でも重要。
- ・性差に由来する健康課題への対応を強化。

1 「女性の健康総合センター」の機能強化、性差に由来する健康課題に対応する医療の推進

- ・センター等における研究の推進、データ収集・分析機能の充実、科学的根拠に基づく情報提供や、更年期障害に対応できる医療機関の見える化の検討等

2 ライフステージに応じた性差に由来する健康課題への対応の推進

- ・月経随伴症状への理解・配慮、職場における女性の健康支援
- ・骨粗しょう症検診、子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率等の向上
- ・更年期症状や骨粗しょう症等の症状に関する「診療領域を横断した考え方」の整理、研修
- ・「プレコンセプションケア推進5か年計画」に基づく関係機関と連携した取組の推進

3 企業・保険者等における対応の推進

- ・企業・保険者における健康投資の加速
- ・中小企業における健康経営、女性の健康課題対策の強化（インセンティブの実施）
- ・フェムテック等のヘルスケア産業の創出・振興

II 17の戦略分野における女性活躍

- ・多様な視点によるイノベーションや担い手の拡大により、我が国経済の発展に資する。
- ・戦略分野での「のびしろ」は大きく、産業分野・業種・職種の壁を越えた活躍を推進。

1 「文理の壁」打破と各領域での女性活躍に向けた人材育成

- ・理工系女子人材の倍増に向け、大学の工学系学部的女子学生割合の倍増
- ・戦略分野への学部等の新設・転換の推進 ・理工系進路選択の促進

2 女性が能力を発揮でき、希望に応じて全方位型で活躍できる基盤の構築

- ・戦略分野等への就業促進（リ・スキリング等）
- ・戦略分野等に関する国際機関における女性活躍の促進
- ・女性が働きやすい職場環境の整備
※ロボットの開発や遠隔操作、女性用のトイレの整備等の促進
- ・業界における意識改革、業界に対する女性の関心の喚起

3 女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容

- ・仕事と子育て・介護等との両立支援
※家事支援、ベビーシッター等の信頼性向上、税制を含む支援策検討
- ・仕事と健康課題の両立支援、ハラスメント対策、柔軟な働き方の実現
- ・企業における役員や管理職への女性の登用を促進

III 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくり

- ・取組の裾野を全国の地域や多様な主体に広げ、地域全体の活力に。
- ・持続可能で活力ある地域社会を実現。

1 地域の様々な主体の連携・協働の強化

- ・地域における連携・協働の拠点となる男女センターに関するガイドラインの周知徹底
- ・（独）男女共同参画機構による自治体支援（データ提供、研修、ノウハウ共有等）

2 強い地域経済の構築の基盤となる女性人材の育成と就業機会の創出

- ・地域未来戦略と連携した女性活躍の推進
- ・農林水産業分野における女性の参画・登用にに向けた取組の推進

3 地域社会を支える男女共同参画の推進

- ・地方議会・地方公共団体における取組の促進

IV 安全・安心が確保される社会の実現等

1 性犯罪・性暴力やDVへの対策などの取組強化

- ・性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センターにおける支援体制の強化
- ・こども性暴力防止法の円滑な施行
- ・DV加害者プログラムの全国的な普及の推進 ・ストーカー対策の強化

2 男女共同参画の視点からの防災の推進

- ・災害対策本部への女性の登用のための自治体への働き掛け
- ・女性防災リーダーの育成方策や全国的なネットワークの構築に向けた検討

3 W P S（女性・平和・安全保障）の視点からの取組の強化

- ・「第3次W P S行動計画」に基づく取組
- ・防衛、海上保安、防災・消防等の分野でのW P Sの視点を踏まえた取組

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2026

(令和8年6月25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 女性の生涯にわたる健康支援

2. ライフステージに応じた性差に由来する健康課題への対応の推進

(1) ライフステージごとのリテラシーの向上と行動変容のための取組

- ・ 令和7年に改正された女性活躍推進法を踏まえ、職場における女性の健康支援に係る取組が進むよう、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組など一般事業主行動計画に位置付けた取組の促進、女性の健康上の特性に配慮した休暇制度等を設けているなど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である「えるぼしプラス」認定の取得促進、ホームページ等による企業の事例の周知等を図る。【厚生労働省】
- ・ 母子健康手帳のデジタル化や記載内容を充実させることなどを通じ、全ての妊産婦が自らの健康状況に目を向けるための環境整備について検討する。妊婦健診等における指導に基づき、個々の妊産婦の状況に応じた母性健康管理措置等が行われるよう、企業や女性労働者への周知徹底等を図る。また、産後ケア事業の質の向上・量の拡大を図る。【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 2026

(令和8年6月25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)

Ⅱ 17の戦略分野における女性活躍

3. 女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容

(1) 仕事と子育て・介護等との両立支援

- ・ これまでも政府は、柔軟な働き方を実現するための企業による取組の拡充など仕事と子育て・介護等との両立を進めるための様々な取組を行ってきたところであるが、日本成長戦略における戦略分野を始めとした労働需要が高まっているところ、こうした成長分野を始めとした様々な分野で働く方々が子育てや介護等によりキャリアをあきらめることなく、さらに活躍できるような環境整備が必要である。このため、これまでの取組に加え、必要とされる方が家事支援サービスやベビーシッターを安心して利用することができるよう、例えば、家事支援サービスの国家資格（技能検定）の創設等による品質・信頼性の向上を前提として、サービスの利用に対する税制措置を含む支援策を検討する。【内閣官房、こども家庭庁、厚生労働省、経済産業省】
- ・ 仕事と子育て等とを両立しながら働き続けることができる環境整備を進めるとともに、子育て等により離職した女性の再就職についても、きめ細かな就職支援や子育て中の女性も参加しやすい職業訓練コースの提供等による支援を推進する。【厚生労働省】
- ・ 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。【厚生労働省】
- ・ 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。【厚生労働省】

(2) 仕事と健康課題の両立支援

- ・ 令和7年に改正された女性活躍推進法を踏まえ、職場における女性の健康支援に係る取組が進むよう、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組など一般事業主行動計画に位置付けた取組の促進、女性の健康上の特性に配慮した休暇制度等を設けているなど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である「えるぼしプラス」認定の取得促進、ホームページ等による企業の事例の周知等を図る。【厚生労働省】 (再掲)

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2026

(令和8年6月25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)

(3) 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現

- ・ 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、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を実施する。【厚生労働省】
- ・ 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等の各種支援策を推進する。【内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

(4) ハラスメント対策

- ・ 女性起業家へのセクシュアルハラスメントを含めたハラスメントの防止に向けた、相談窓口設置やネットワーク形成のほかベンチャーキャピタルに対するコンプライアンス管理の体制確保のための業界団体周知等の取組を進めるとともに、令和7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）において、カスタマー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、改正法の円滑な施行を図り、これらの取組により、女性を含む起業家・労働者等に対するハラスメント対策に取り組む。また、女性の就業環境の改善に資するハラスメント対策の更なる周知・啓発について検討する。【厚生労働省、経済産業省】

(5) 待遇改善、正社員転換等

- ・ 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けて、見直しを行った「同一労働同一賃金ガイドライン」等の周知を徹底するとともに、施行状況の積極的な確認等により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）等の履行確保を図る。【厚生労働省】
- ・ 男女間賃金差異の是正に向けて、常用労働者の数が101人以上の一般事業主に対する男女間賃金差異の公表義務の対象拡大など、令和7年に改正された女性活躍推進法の履行確保を図る。【厚生労働省】

(6) キャリアアップ、登用促進

- ・ 企業における役員や管理職への女性の登用を促進するため、女性活躍推進法に基づく企業の取組を推進するほか、女性役員の目標設定やその目標達成に向けて行動計画を策定している企業の好事例を企業や経済団体等に周知する。【内閣府、厚生労働省】
- ・ 女性活躍を加速化する企業向けアウトリーチ・伴走型支援の在り方を検討する。【厚生労働省】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、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を実施する。【厚生労働省】

6

「地域働き方・職場改革」の 今後の方向性について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「地域働き方・職場改革」の取組については、令和7年度の取組始動以降、3～5年程度における先行的な地方自治体の成果等の蓄積を通じ、全国的な波及を目指していくこととしているところ、若者や女性を含め、多様な働き方やキャリア選択が可能となり、将来への展望を持ちながら安心して働くことができる環境の整備に向けて、以下の方向性を踏まえ、一層の推進を図る。

1. 地域における取組強化

取組参加自治体への支援として、対面での交流機会の確保等により取組参加自治体間の連携を強化するとともに、好事例(※)を収集し、情報発信を推進する。さらに、産業別、企業規模別といった地域で取り入れやすい形で好事例を整理するなど、横展開が促進される方策について検討する。また、引き続き、交付金等により、地域の活動を後押しする。

〔※地域の実情を把握する方策、地域の関係者との連携方策や地域で協働した取組、公務部門における取組、デジタル技術を活用した取組、地域や職場における意思決定過程への若者・女性の参画促進の方策などに関する好事例を収集。〕

2. 地域で活用可能な施策の充実・強化

取組参加自治体において4つの観点からの取組の推進を図るため、引き続き地域で活用可能な関連施策を実施するとともに、特に地域の中小企業における環境整備を促進するため、(1)～(4)のとおり対応。

(1) 男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応

- ・令和7年に改正された女性活躍推進法（令和8年4月施行）を踏まえ、企業向けアウトリーチ・伴走型支援による企業における取組の支援強化を図る。
- ・令和7年に改正された労働施策総合推進法（令和8年10月施行）も踏まえ、職場におけるハラスメント対策を推進。等

(2) 仕事と育児・介護等との両立支援

- ・令和6年に改正された育児・介護休業法（令和7年4月・10月施行）の適切な履行確保に向けて、特に地域の中小企業で進みづらい男性の育児休業取得の促進のための環境整備や、共働き・共育ての実現に向けた取組等を推進。
- ・共育プロジェクトにおいて、セミナー等の開催、企業版両親学級に関するものを含めた情報・好事例等の提供等を行う。
- ・民間のテレワーク推進団体の取組と連携して、企業向けの助言等を行い、テレワークの社会への定着を進める。等

(3) 職場における女性の健康課題への対応

- ・職場における女性従業員の健康支援についての好事例や取組参加自治体の事例について情報発信を行う。
- ・職場における健康保持増進をより一層推進するために事業者が講ずるよう努めるべき取組について検討を進める。等

(4) 女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消

- ・効果的な啓発手法等の検討や情報発信、取組参加自治体の事例に関する情報発信を行う。
- ・女子学生等の理工系分野への進路選択支援、地域の人材育成や地方定着の機運醸成、産学官が連携した意識啓発等。等

「地域働き方・職場改革」の今後の方向性について

(令和8年6月4日第5回地域働き方・職場改革等推進会議 決定) (主な箇所抜粋①)

1. 地域における取組強化

「地域働き方・職場改革ネットワーク」に参加する地方自治体（以下、「取組参加自治体」という。）への支援として、対面での交流機会の確保等により取組参加自治体間の連携を強化するとともに、地域の実情を把握する方策、地域の経済界や都道府県労働局、働き方改革推進支援センター等の国の機関等を含む地域の関係者との連携方策や地域で協働した取組、公務部門における取組、デジタル技術を活用した取組、地域や職場における意思決定過程への若者・女性の参画促進の方策などに関する好事例を収集し、情報発信を推進する。さらに、例えば、産業別、企業規模別といった地域において取り入れやすい形で好事例を整理するなど、横展開が促進される方策について検討を行う。また、引き続き、交付金等により、地域の活動を後押しする。

2. 地域で活用可能な施策の充実・強化

取組参加自治体において、男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応、仕事と育児・介護等との両立支援、職場における女性の健康課題への対応、及び女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担等の解消といった4つの観点からの取組の推進を図るため、引き続き、地域で活用可能な関連施策（末尾の参考を参照）を実施するとともに、特に地域の中小企業における環境整備を促進するため、（１）～（４）のとおり対応する。

（１）男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応

令和7年に改正された女性活躍推進法（令和8年4月施行）を踏まえ地方も含めた中小企業等における、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングの充実など、企業向けアウトリーチ・伴走型支援による企業における取組の支援強化を図るほか、高齢者の処遇改善に向けた「65歳超雇用推進助成金」を拡充する。また、令和7年に改正された労働施策総合推進法（令和8年10月施行）も踏まえ、引き続き職場におけるハラスメント対策について推進していく。

「地域働き方・職場改革」の今後の方向性について

(令和8年6月4日第5回地域働き方・職場改革等推進会議 決定) (主な箇所抜粋②)

(2) 仕事と育児・介護等との両立支援

令和6年に改正された育児・介護休業法（令和7年4月・10月施行）の適切な履行確保に向けて、特に地域の中小企業において進みづらい男性の育児休業取得を促進するための環境整備や、共働き・共育ての実現に向けた取組等を推進する。具体的には、両立支援のための企業向けアウトリーチ・伴走型支援を引き続き着実に推進しつつ、支援内容の充実等による企業における取組の支援強化等を図る。また、共育プロジェクトにおいて、地方自治体や企業、個人に向けたセミナー等の開催や、仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供を図るとともに、同プロジェクトにおいて作成した企業版両親学級に関する各種動画・資料等の周知・活用促進により、家事・育児の協力体制の構築方法や育児とキャリアを両立する土台づくり等を学ぶ機会の充実を妊娠期から図る。こうした両立支援が単身者等にとっても働きやすい職場づくりにつながることを実感できるような取組も促進する。

また、短時間正社員を含む「多様な正社員」制度について、好事例の収集・周知を行う。

民間のテレワーク推進団体の取組と連携して、多様で柔軟な働き方の推進に向けた診断や助言を全国の企業向けに行うことなどを通じ、テレワークの社会への定着を進める。

(3) 職場における女性の健康課題への対応

改正女性活躍推進法（令和7年6月施行）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は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が明確化されたことを踏まえ、職場における女性従業員の健康支援についての好事例等の情報発信を強化するとともに、女性の健康課題への対応に取り組む地方自治体の事例について情報発信を行うことや、職場における健康保持増進をより一層推進するために事業者が講ずるよう努めるべき取組について検討を進めることなど、女性の健康支援に係る取組の促進を図る。こうした職場における女性の健康課題への取組について、男性の理解を広げることも重要であることに留意しつつ、このような取組により、地方の中小企業等においても環境整備が進むような支援に取り組む。