

○植村分科会長 それでは、ただいまから第83回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催します。

前回、6月の分科会において、雇用環境・均等分科会会長を仰せつかりました植村でございます。引き続きよろしくお願いいたします。

本日は、内田委員が遅れての御出席となる旨、御連絡をいただいております。

初めに、委員の御紹介をさせていただきます。前回の分科会が持ち回りでの会議でしたので、今回が初めての会場またはオンラインでの御参加となる委員がおられますので、御紹介いたします。

弁護士の加野理代委員です。

○加野委員 加野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○植村分科会長 UAゼンセン副書記長の永井幸子委員です。

○永井委員 初めまして。永井と申します。よろしくお願いいたします。

○植村分科会長 日本商工会議所産業政策第二部担当部長の清田素弘委員です。

○清田委員 オンラインから失礼します。清田でございます。よろしくお願いいたします。

○植村分科会長 また、前回の分科会開催後に委員の交代があり、新たに雇用環境・均等分科会委員となられている方がおられますので、御紹介いたします。

全国中小企業団体中央会常務理事の及川勝委員です。

○及川委員 及川です。よろしくお願いいたします。

○植村分科会長 次に、事務局に人事異動がありましたので、御挨拶をお願いいたします。

○篠崎総務課長 9月1日付で着任しました総務課長の篠崎です。どうぞよろしくお願いいたします。

○山口参事官 総務課雇用環境政策室の山口と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○上田職業生活両立課長 職業生活両立課長の上田でございます。よろしくお願いいたします。

○中井企画官 総務課企画官の中井でございます。よろしくお願いいたします。

○岸田ハラスメント防止対策室長 ハラスメント防止対策室長の岸田でございます。よろしくお願いいたします。

○川瀬企画官 両立課と有短課を担当いたします企画官の川瀬と申します。よろしくお願いいたします。

○植村分科会長 今回はペーパーレス会議ですので、初めに事務局からタブレット操作等について説明をお願いします。

○中井企画官 本日、会場にお越しの委員の皆様には、資料を御覧いただくためのタブレットを委員の皆様のお席へ配置してございます。操作方法は、タブレット本体の左側面上

方に電源がございますので、一度押していただき、画面が表示されましたら、指で下から上にスワイプしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップしていただきますようお願いいたします。

資料は、議事次第から始まりまして、資料1から資料6及び参考資料となっています。御不明点ございましたら、事務局までお申しつけください。

また、オンラインで御参加の委員の皆様におかれましては、ハウリング防止のため、御発言されるとき以外は、常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、画面下の「リアクション」の中の「挙手」のボタンにてお知らせください。分科会長または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上で、お名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いいたします。また、御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

また、分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡いただくか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

○植村分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

議題1は「令和8年度予算概算要求について」です。資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○篠崎総務課長 資料1について御説明いたします。

1 ページ目を御覧ください。雇均局の概算要求の全体の金額をお示ししている資料でございます。一般会計のうち、裁量的経費が対前年度比で120.0%となっております。昨今の物価高の影響を踏まえ、来年度要求では前年度の20%増まで要求が認められております。

続いて労働保険特別会計については、労災勘定が99.0%で微減、雇用勘定が102.0%で微増となっております。

2 ページを御覧ください。雇均局の概算要求の重点事項をお示ししている資料でございます。この中でさらにポイントとなる事項について御説明いたします。左上の「賃上げ支援、非正規雇用労働者への支援」の項目については、大半をキャリアアップ助成金が占めており、金額に大きな変更はございません。

次の「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組等」については、その多くを占めているのが2つ目の丸の中の「仕事と育児・介護の両立支援」であり、具体的には右上に記載している両立支援等助成金が若干の拡充を考えておりまして、30億円強の増加要求となっております。

その下、「ハラスメント対策の推進、安全安心な職場環境の実現」については、先般の法改正で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対策が強

化されたことを踏まえ、概算要求においても積み増しを行っております。

「フリーランスの就業環境の整備」の関係は大きな変更はございません。

「女性の活躍促進」の項目については、令和7年度予算において、女活法の改正を見据え、前倒しで予算を拡充しておりました。令和8年度においても引き続き実施いたします。

それぞれ各論については後ほど御説明いたします。

3ページを御覧ください。

厚生労働省内の賃上げ支援に関する助成金の概算要求の状況をパッケージとして示した資料でございます。雇均局においては、右上のキャリアアップ助成金により、非正規雇用労働者の処遇改善を引き続き支援してまいります。

続いて、各論について御説明いたします。時間の都合上、特に来年度の予算で拡充を考えているものなど、主なものに絞って御説明いたします。

5ページを御覧ください。

各地域における賃金引上げ機運の醸成でございます。賃金引上げ機運の醸成を目的として、春季労使交渉を念頭に置いた1月、2月を中心に、各都道府県で地方版政労使会議を開催しており、多くの都道府県で知事や労使のトップに御参加いただいております。この地方版政労使会議について、さらなる認知度拡大のため、動画コンテンツの作成等の広報事業を実施するための予算を新たに要求しております。

なお、下の「『賃金引上げ』に向けた取組」のみをテーマとした同会議の開催とあるものは、一部の関係者から複数回開催の要望をいただいております。こういった要望にも対応していきたいと考えているものでございます。テーマは例示でございます。

6ページ、キャリアアップ助成金でございます。非正規雇用労働者の処遇改善を支援するキャリアアップ助成金については、金額に大きな変更はございません。

中身の変更点としては、一番上に記載している正社員化コースについて、右に記載してあるとおり、非正規雇用労働者の処遇改善に資するような情報開示を行った場合の加算を新設することを考えております。具体的な要件については、同一労働同一賃金の施行5年後見直しに向けた議論も踏まえて検討してまいりたいと考えております。

また、一番下の短時間労働者労働時間延長支援コースは、年収130万円の壁への対応として本年7月から開始しているものでございます。令和8年度は通年で要求をしております。

続いて、8ページ、「多様な正社員」等の多様な働き方実現のための環境整備の推進です。地方創生の文脈において、「若者、女性に選ばれる地方を作る」ため、具体的な取組として、短時間正社員など多様な正社員を活用することが言われております。このため、これまでも多様な正社員制度を推進するための取組を行ってきたところではございますが、来年度予算では新たに企業や労働者が制度を導入・選択するに当たっての課題やニーズに関する調査や、制度を周知するための地方でのセミナーの実施といった拡充を考えております。

続いて、13ページを御覧ください。

両立支援等助成金でございます。内容を拡充し30億円強の積み増しとなっております。拡充内容としては、男性の育休取得を支援する出生時両立支援コースと、育休や育児短時間勤務中の職員の周りの職員への手当の助成等を行う育休等業務代替支援コースについては、使える企業の幅を広げる趣旨で、常時雇用労働者数の要件を300人以下の事業主も支給対象とし、また、周りの職員への手当の助成については、労働者数の要件撤廃を考えております。

その下の柔軟な働き方選択制度等支援コースや介護離職防止支援コースについても加算措置の拡充等を考えております。

続いて、15ページを御覧ください。

共育（トモイク）プロジェクトの関係です。これまでイクメンプロジェクトとしてやってきたものの後継事業です。男性も育児に参加することが当たり前になってきたことを踏まえ、事業の名称を変えたものでございますが、予算の中身として大きな変更はなく、意識調査や企業向けのシンポジウムの開催などを引き続きやってまいります。詳細については、後の議題4のところで御説明いたします。

続いて、17ページ、職場におけるハラスメントへの総合的な対応でございます。先般の法改正で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対策が強化されたことを踏まえ、内容を拡充いたします。具体的な拡充内容としては、企業等への支援として、ハラスメント事案解決のためのノウハウをまとめマニュアル化して周知すること、労働局の相談体制を強化すること、ハラスメント実態調査を実施することを考えております。

20ページです。民間企業における女性活躍促進事業。令和7年度予算において女活法の改正を見据えて前倒しで拡充し、取り組んできた事業です。特に中小企業を対象として女性活躍に関するコンサルティングを行うものでありますが、来年度は支援回数の上限の拡充や、忙しい中小企業の方にも読んでいただけるような女性管理職育成のポイントをまとめたデジタルリーフレットの作成を行うことを考えております。

続いて、23ページ、働く女性の健康支援事業。新規の内容として、右下の化学物質からの母性保護に係る調査として、労働安全衛生法に基づく労働現場での化学物質の管理や規制の在り方が変わっていく中で、女性労働者の活躍と保護の観点から、近年の諸外国の状況等について情報収集を行うことを考えております。

以上です。

○植村分科会長 ただいまの事務局の説明について御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。オンライン参加の方で発言希望がある場合は、画面下の「リアクション」の中の「挙手」ボタンにてお知らせください。会場の方は挙手をお願いいたします。永井委員。

○永井委員 ありがとうございます。

私からは資料1の6ページのキャリアアップ助成金の「正社員化コース」について意見

を申し上げます。右上の「正社員化コース」に新設される「非正規雇用労働者の情報開示加算」の具体的な内容につきましては、御説明いただきましたとおり、同一労働同一賃金の5年後見直しと併せてとのことですが、これから厚生労働省内部で検討されると理解いたしました。検討の際には、どのような目的で、誰を対象として、何を開示するのか、開示によって何を促したいのか、雇用保険の財源を活用する施策としてふさわしいのかなどについて、しっかりと検討いただくことをお願いしたいと思います。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言ありますでしょうか。酒井委員。

○酒井委員 御説明ありがとうございました。

令和8年度予算の概算要求につきまして、生産性向上を通じた賃金の引上げや、非正規雇用労働者の処遇改善、仕事と育児や介護の両立支援など重要な政策課題に目配りがなされており、全体として異存ございません。その上で、何点か申し上げたいと思います。

まず、8ページの多様な正社員制度については、非正規雇用労働者の正社員転換の受け皿となるものであり、多様な働き方を促していく上で大変重要な施策と考えています。厚労省の令和6年度雇用均等基本調査の結果によりますと、多様な正社員制度の規定の実施状況は、令和6年度が24.3%、令和5年度が23.5%ということで、微増の状況と認識しています。こちらについては、特に中小企業では制度の導入や運用にハードルがあるのではないかと考えております。今後行われる調査によって、労働者のニーズや企業の実態を把握していただいた上で、セミナー等を通じて多様な正社員制度の普及促進に取り組んでいただきたいと思いますと考えております。

続いて、21ページの女性の活躍推進企業データベースの活用促進についてです。本分科会で認知度の向上が課題との議論があったかと思います。機能の強化と併せまして、ぜひ学生を含めた求職者への周知にも取り組んでいただきたいと思いますと考えております。

最後に、22ページの両立支援等助成金の不妊治療と女性の健康課題対応両立支援コースについてです。不妊治療や更年期症状については男性も対象になると承知しております。そのことをリーフレットなどで分かりやすく示すことで、女性・男性の健康課題に配慮することの重要性に対する企業の意識を喚起することにつながると思いますので、ぜひ御検討いただければと思っております。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言ありますでしょうか。

それでは、今の点について、事務局から回答がありますか。

○山口参事官 多様な正社員制度につきまして御意見をいただき、どうもありがとうございます。

今、お示しいただいたように、全体の事業所の約4分の1ぐらいの導入率という現状になっておりまして、御指摘のとおり、中小企業にとって新たな人事制度を導入するということは、非常に負荷の大きいことですので、これまでも企業事例の収集とかマニ

ュアルの作成といったことは取り組んできておりますけれども、今年度から全国47都道府県に設置しております働き方推進支援センターにおきましても専門の職員から導入支援のコンサルティングということを含めて個別にきめ細かく対応しておるところでございます。来年度の調査の結果も十分に踏まえながら、企業の課題感に合わせたコンサルティングということを進めていきたいと思っております。

○植村分科会長 それでは、よろしいでしょうか。

議題1については、本日の委員からの意見を踏まえて、事務局において来年度予算案の具体化を進めていただくようお願いいたします。

続いて、議題2は「2024年度の年度評価及び2025年度の目標設定について」です。資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○篠崎総務課長 資料2-1、2-2、2-3について御説明いたします。

まず、資料2-1を御覧ください。労働政策の推進に当たってPDCAサイクル機能の充実・強化を図るため、労働政策審議会の各分科会において、目標の設定や施策の運用実績の点検・評価を行っております。雇均分科会におきましては、2024年度の目標として3つ。女性活躍推進法に基づく認定、えるぼし認定を受けた企業数3,200社。次世代育成支援対策推進法に基づく認定、くるみんマークの取得企業数4,800社。男性の育児休業取得率40%。この3つの目標を掲げておりました。

続いて、資料2-2を御覧ください。2024年度の実績は、女活法に基づく認定、えるぼし認定を受けた企業数は、目標の3,200社に対して3,458社。続きまして、次世代法に基づく認定、くるみんマークの取得企業数は、目標4,800社に対して5,019社。3つ目、男性の育児休業取得率は、目標の40%に対して40.5%となり、いずれも目標を達成しております。

続きまして、資料2-3を御覧ください。この結果を受けまして、2025年度の年度目標についての事務局の案を示しております。女活法に基づく認定を受けた企業数と次世代法に基づく認定を受けた企業数については、既に政府目標は達成しておりますが、それぞれ認知度も高まってきているところ、今年度も引き続き目標値を設定し、さらに認定企業数の拡大を目指していきたいと考えております。

このため、2025年度の目標数は、2024年度の実績値に直近3年分の1年ごとの増加数の平均を加えた数として、女活法に基づく認定を受けた企業数は4,000社、次世代法に基づく認定を受けた企業数については5,400社を目標として掲げたいと考えております。

男性の育児休業取得率については、政府のこども未来戦略において、2025年度までに50%とするという目標が示されていることから、この目標に向かってしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

説明は以上です。

○植村分科会長 ただいまの事務局の説明について御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。オンライン参加の方で発言希望がある場合は、「挙手」ボタンにてお知らせください。会場の方は、挙手をお願いいたします。布山委員。

○布山委員　ありがとうございます。

まず、2024年度の目標とその実績値ですけれども、政府の支援や企業の実践などによっていずれも達成されたことを高く評価しております。そういう意味で、2025年度の目標につきましても、それを踏襲してさらに上げるということで、妥当なものと考えております。

3番目の男性の育児休業の取得率ですが、2023年度に引き続き2024年度も大きく進展しており、企業や労働者の積極的な取組の成果であると受け止めております。政府目標は、2025年で50%、2030年は85%となっておりまして、大変高い水準だと思っております。経団連といたしましても、好事例の紹介など様々な機会を通じて男性の家事・育児促進の重要性を会員企業に呼びかけて、引き続き機運醸成を図ってまいりたいと考えております。

以上です。

○植村分科会長　他に御発言はありますでしょうか。

事務局から何かありますか。よろしいですか。

○篠崎総務課長　大丈夫です。

○植村分科会長　それでは、議題2については、本日の委員からの意見を踏まえて、事務局において適切に対応いただくようお願いします。

続いて、議題3「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の施行について」です。資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長　雇用機会均等課長の岡野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、資料3-1を御覧ください。

労働施策総合推進法等の一部を改正する法律につきましては、今年の1月に労働政策審議会から改正法案の要綱について答申をいただきまして、その後の国会での審議を経て、本年6月11日に公布されております。

資料の2ページ目でございますけれども、改正法の概要をお示ししております。この改正法につきましては、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化や女性活躍の推進等の措置を講ずるものでございます。

具体的には、ハラスメント対策の強化といたしましては、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、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけることなどを盛り込んでいるほか、また、女性活躍の推進といたしましては、女性活躍推進法の有効期限を10年間延長することですとか、男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の強化などの見直しを内容として盛り込んでいるものでございます。

続きまして、3ページ目を御覧いただければと思います。3ページは、この改正法の国会審議の過程におきまして2点修正が衆議院においてなされているものでございます。1つ目が、カスタマーハラスメントに関する雇用管理上の措置の規定において例示の追加をするものでございます。もともとの案文には相談体制の整備に関する内容が例示として入

っておりましたけれども、それに加えて、ここに掲げているカスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置の文言が追加されているものでございます。

2つ目でございますが、フリーランスに対する顧客等からのカスタマーハラスメントの問題に関して、その施策についての検討の規定が改正法の附則で追加されております。

4ページ目以降は、国会でなされた改正法案に対する附帯決議をお示ししております。ハラスメント対策関係、女性活躍の推進の関係、それぞれ様々な内容が含まれておりますけれども、今後御議論いただく下位法令の検討にも関係している項目もございますので、資料としてお出ししているものでございます。

4ページ目から6ページ目までが衆議院においてなされた附帯決議、7ページから9ページが参議院の附帯決議となっております。

10ページでございますが、この分科会での建議の取りまとめ、それから法律案の要綱の労働政策審議会の答申から、国会での審議、さらに法律の公布までの経過を詳細に記しているものになります。

資料3-1は以上でございます。

続きまして、資料3-2を御覧いただければと思います。資料3-2は、今後御議論いただきます改正法施行に向けた検討のスケジュール案をお示ししているものでございます。資料の下の方にもございますとおり、今般の改正法の施行日につきましては、改正女性活躍推進法関係の主な項目の施行が令和8年4月1日となっており、また、ハラスメント対策関係の主な項目の施行が改正法の公布の日、これは令和7年6月11日になりますけれども、改正法の施行の日から起算して1年6ヶ月以内で政令で定める日となっております。

このため、まず9月からは改正女性活躍推進法関係の検討を先に開始いたしまして、その検討の議論が一定程度進んだ後に、ハラスメント対策関係の検討の議論に入るというスケジュールで考えております。

また、ハラスメント対策の検討に当たりましては、昨年12月の当分科会の建議でも消費者の権利、あるいは障害者への合理的配慮の提供に係る内容が含まれておりますことや、先ほど御紹介いたしました国会の附帯決議におきましても、カスタマーハラスメントに関する指針の策定に当たっては、消費者、障害当事者から意見を聞いた上で検討することとされていることなども踏まえまして、この分科会におきましても、消費者団体や障害者団体のヒアリングを行いまして、その内容を踏まえてカスタマーハラスメント対策に関する指針などの御議論をいただくということで考えております。

なお、改正女性活躍推進法関係、ハラスメント対策関係、それぞれ分科会での御議論の進捗状況を踏まえまして、それぞれの下位法令等の改正について諮問をさせていただくことを想定しております。

資料3-2は以上でございます。

次は資料3-3でございます。改正女性活躍推進法の施行に向けた主な検討事項という

ことですが、こちらは、昨年12月に当分科会でおまとめいただいた建議の中の事項のうち、法律改正で対応したものなどを除いた形で検討事項として掲載しているものになります。これらについては、省令、指針、または通達等で対応していくものになります。

建議の内容ですので、若干おさらいになってしまいますけれども、まず最初の男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表についてでございますが、男女間賃金差異の情報公表について、説明欄のさらなる活用を促していくこととか、女性管理職比率の情報公表の義務化に当たりまして、新たに説明欄を設けることや、そこに記載することが望ましい内容、あるいは記載方法等について建議でも示されているところでございます。

また、女性の活躍推進企業データベースについてでございますが、こちらにつきましては、建議において、情報公表の実効性を高め、企業の取組を促進する観点から、女性活躍推進企業データベースを利用することが最も適切であることを示すことが適当であるとされております。

次の職場における女性の健康支援についてでございますけれども、建議において、○の文章の3行目にございますとおり、事業主行動計画策定指針を改正し、企業が一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促すことが適当とされております。

具体的にはiiのところでございますけれども、指針において「女性の健康課題に係る取組例」を示すこととして、ヘルスリテラシー向上のための取組や、休暇制度の充実、女性の健康課題を相談しやすい体制づくり等の取組の具体例を示すこととされております。

次のえるぼし認定制度についてでございますが、2点ございます。1つ目がえるぼし認定基準の見直しということございまして、建議において、現行のえるぼし認定1段階目の要件として、5つの基準のうち該当しない事項について2年以上連続して実績が改善していることを求めているということについて、認定制度が実績を評価するものであることに留意しつつ、見直しを行うことが適当とされております。

2つ目といたしまして、えるぼしプラス（仮称）の創設といたしまして、職場における女性の健康支援に積極的に取り組む企業のインセンティブとなるよう、現行のくるみんプラスの認定も参考にしつつ、女性の健康支援に関する認定の仕組みを設けることが建議において示されているところでございます。

なお、最後のその他でございますけれども、改正法におきましては、政府が策定する女性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づける改正が行われております。また、女性活躍推進法の期限の延長等もございましたので、内閣府を中心にこの基本方針の改定が行われる予定となっております。このため、基本方針の記載内容を踏まえた事業主行動計画策定指針等の規定の見直しも想定されることから、検討事項の一つとしてお示しをしているものになります。

資料の説明は以上でございます。

○植村分科会長 本件につきましては、次回以降、改正法施行に向けた具体的な御議論を

いただく予定にしておりますが、ただいまの事務局の説明について御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。オンライン参加の方で発言希望がある場合は、「挙手」ボタンにてお知らせください。会場の方は、挙手をお願いいたします。小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

御説明もありがとうございました。

今、御説明いただきました資料３－３の「改正女性活躍推進法の施行に向けた主な検討事項」として建議の抜粋のみが記載されておりますが、先ほど御説明にあったとおり、国会審議の過程によって修正された内容、附帯決議の内容も含め、女性が一層活躍できる社会、ハラスメントのない社会の実現に向けて、今後の分科会においてしっかりと議論したいと考えております。

また、ハラスメント対策の強化につきましては、業所管省庁と連携した対応マニュアルの策定、企業への支援をはじめ、ハラスメントを行ってはならないことの社会における規範意識の醸成に向けた国の取組の内容・進捗を共有しながら議論できるよう、事務局の皆様にお取り計らいをお願いしたいと思います。

私からは以上です。

○植村分科会長 布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

御説明ありがとうございます。

本日以降、改正法関係の省令・指針の検討が開始されます。今回の改正は男女間の賃金差や女性管理職比率に関する情報開示の拡充をはじめ、女性活躍推進データベースの説明欄の活用促進などがあり、事業主、とりわけ中小事業主が新たに取り組むべき措置が多くございます。2026年４月に施行予定の措置もありますので、事業主の準備期間に配慮しつつ、企業実務を踏まえた省令・指針となるよう、議論に臨んでまいりたいと考えております。

先ほどの2025年度の目標設定にもありましたえるぼし認定については、今回認定基準の見直しということも入っておりますので、それも念頭に置きながら議論に臨んでまいりたいと考えております。

また、ハラスメントの関係ですけれども、通常国会における附帯決議において、カスタマーハラスメントに関する消費者団体や障害者団体からのヒアリングが行われると御説明を受けました。これについて、例えば障害者に対する合理的配慮とカスタマーハラスメントの関係は大変判断が難しい場面ですので、関係者の御意見を伺いながら丁寧に検討を進めていく必要があると考えております。

最後に事務局に御質問です。資料３－１の７ページ、参議院の附帯決議の五に厚生労働省と業所管庁との連携についての記載があります。先ほど労働者委員からも御質問がありましたけれども、この関係省庁連携会議の活動状況について、今、どういう状況にあるのか教えていただければと思います。

以上です。

○植村分科会長　今の質問について、事務局から回答をお願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長　布山委員、小原委員、御発言いただきましてありがとうございます。

今、御質問いただきました業所管省庁との連携というところでございますが、カスタマーハラスメントの防止対策については、厚生労働省といたしましても、労働者保護の取組に加えて、業種・業態に応じた取組の推進や消費者等への啓発など、幅広い観点から必要な施策を講じていく必要があると考えておりまして、関係省庁と密接に連携して対策を推進していく必要があると考えております。

このため、今、布山委員からも御指摘がありましたとおり、カスタマーハラスメント防止対策の推進に関する関係省庁連携会議を本年1月と7月に開催いたしております。これまでに厚生労働省からこの分科会とか国会での審議の内容を含めまして、改正法に関する説明・情報共有を行うとともに、各省庁、具体的には消費者行政を担当している消費者庁とか、地方公務員を担当している総務省、それから業所管省庁でございます農林水産省とか文部科学省とか国土交通省などから各業界等における取組を紹介いただくなど、継続して情報共有を図っているところでございます。

今般の改正法案も踏まえまして、引き続き連携会議での関係省庁間の情報共有、連携の取組などを通じてカスタマーハラスメント防止対策推進のための取組をしっかりと進めてまいりたいと考えております。

○植村分科会長　他に御発言はありますか。

それでは、議題3については、次回、改正女性活躍推進法の施行に向けた主な検討事項について、今後の見直しの方向性の具体的な案を事務局に提示いただき、皆様に御議論いただくこととしたいと思います。

続いて、議題4「その他」として、事務局から3件報告があると聞いていますので、報告をお願いいたします。

まずは資料4の「共育（トモイク）プロジェクト」及び資料5の企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツールについて、事務局より説明をお願いいたします。

○上田職業生活両立課長　それでは、資料4について御説明をさせていただきます。「共育（トモイク）プロジェクト」についてという資料でございます。前身の事業でありますイクメンプロジェクトにつきましては、約15年ほど実施してきたものでございますが、主に男性の育休取得に主眼を置いて実施してまいりました。この間、男性の育児休業取得率も向上してきていること、また、男性・女性の共働きが増えてきていること、また、今後も共働きを希望する方が増えてきているというような様々な状況変化を踏まえまして、今年の7月より共育（トモイク）プロジェクトとしてリニューアルをして開始をしたところでございます。

具体的な事業の活動内容といたしましては、資料の真ん中より下にございますが、まず「共育（トモイク）プロジェクト」の公式サイト開設。今、事前サイトは既にオープンさせていただいておりますが、本サイトを今月スタートしたいと予定しているところでございます。

また、各企業における取組を推進するために、年明けには企業向けのシンポジウムも行いたいと考えております。

また、この事業の中で男性の育休取得に加えまして、男女の家事・育児分担の見直し、また、働き方の見直しを一体として取り組んでまいりますためにも、企業版両親学級の取組を促進していくことが非常に重要と考えてございますので、このためのコンテンツの充実や、その活用の促進が図られるように進めていきたいと考えております。

また、事業実施に当たりましては、若年層の皆様が両立について、現状としてどのような意識を持っておられるかというところも非常に重要なポイントとなってくると考えております。今年度も7月30日に、若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査について速報を発表させていただいているところでございます。この調査の中でも、共育をしたいけれども、社会や職場の支援が必要という方が多かったり、また、家事・育児、仕事についても性別は関係ないという若年層の方が多いということ。また、育児休業も1か月以上取得したいという方々が男性・女性共に一定程度いらっしゃるということが調査から分かっているところとなっております。

続きまして、資料5について御説明させていただきます。仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツールでございます。令和6年の法改正による、介護離職防止のための措置の義務づけが今年の4月から始まっているところでございます。40歳時点での両立支援制度に関する情報提供、また、介護に直面した労働者の方への個別の制度周知・意向確認などが措置として義務づけられておりますが、こういったことに対応するに当たり、各職場において企業の側にどのような役割や対応をしていただきたいかということをより分かりやすくまとめさせていただいたものとなっております。

資料の真ん中より下にございますとおり、希望する方が就業継続できるように、介護に専念し過ぎてしまいますと、希望に反して離職につながってしまうということもございしますので、そういったところをいかに職場でもサポートしていただけるかというところですか、介護の特性といたしまして、いつ始まるか、またいつまで続くかということが事前には分からない性質のものとなります。また、介護につきましては、育児と比べまして、職場で相談しにくいといったところがあるかと思っておりますので、こうした性質を踏まえまして、各職場でお取り組みいただきたい内容について、研究会の先生方にいろいろ御意見をいただきまして、まとめたものとなっております。

右下にございますとおり、各企業におきまして使っていただける研修用のセミナー資料や、相談窓口相談があった際にどのような対応を行ったらよいのかということについてのチェックリスト。また、両立支援制度や介護保険制度について説明をする際に使用して

いただけるリーフレットなども厚生労働省のホームページに7月に公表させていただいております。こちらでも活用促進を図りまして、介護と仕事の両立が進むよう取り組んでいきたいと考えております。

なお、御参考となりますが、参考資料5-1でこの支援ツールの本体、参考資料5-2で研究会の主な意見のとりまとめのダイジェスト版をつけさせていただいておりますので、お時間がございましたら御参照いただけますと幸いです。

以上でございます。

○植村分科会長 続いて、資料6のキャリアアップ助成金の実施状況について、事務局より説明をお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長、竹野でございます。

キャリアアップ助成金の支給実績ということでございます。いわゆる年収の壁への対応としてのキャリアアップ助成金による支援は2種類ございまして、1つは社会保険適用時処遇改善コースということで、これは年収106万円の壁への対応として令和5年10月から実施しているものでございます。もう一つは短時間労働者労働時間延長支援コースということで、年収130万円の壁への対応ということで、6月に持ち回りで開催されました本分科会にお諮りをした上で、本年7月1日から実施しているものでございます。これらをお諮りした分科会におきまして、社会保険適用時処遇改善コースの利用状況等についての報告を求める御意見が委員からございましたことから、今回実績等について報告をさせていただくものでございます。

資料6、社会保険適用時処遇改善コースの支給実績。令和7年3月末時点で支給決定件数が4,259件、支給決定人数が1万3303人、支給額が31.8億円となっております。これをメニュー別に見ますと、労働時間延長メニューが多く利用されておりまして、人数では1万1897人と全体の9割近くになっております。手当等支給メニューや併用メニューの利用は少なくなっているということです。

さらに、大企業と中小企業に分けて見ますと、手当等支給メニューと併用メニューでは、中小企業のほうで多く利用されております。労働時間延長メニューでは、件数は大企業のほうが少ないですけれども、人数は大企業のほうが多くなっているということです。

それから、詳細は説明いたしませんでしたが、参考資料6として、支給決定を受けた事業所に対してアンケートを行った結果と、まだ支給申請をしていない事業所に対して、労働局によるヒアリングを行った結果をつけております。幾つか口頭で御紹介をさせていただきますと、「キャリアアップ助成金が契機となり、年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりに資することとなったか」との質問に対して、「なった」「どちらかといえばなった」と回答した事業所は、合わせて8割を超えております。他方で、実際に支給決定となった人数が当初の予定よりも少なくなった事業所もございすけれども、この要因としては、「短時間労働者自身が労働時間の延長を希望しなかった」との回答が約7割で、最も多くなっております。

支給申請をしていない事業所に対するヒアリングにおきましては、支給申請がなされていない理由について、「対象労働者は既に社会保険に加入しており、今後申請予定」との回答が約４割ございました。

こうした結果も踏まえながら、引き続き利用勧奨をしていきたいと考えております。

説明は以上でございます。

○植村分科会長 ただいまの事務局の説明について御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。オンライン参加の方で発言希望がある場合は、「挙手」ボタンにてお知らせください。会場の方は、挙手をお願いいたします。小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

御説明もありがとうございました。

私からはキャリアアップ助成金の実施状況について意見を述べさせていただきたいと思っております。キャリアアップ助成金の実施状況につきましては、分科会への報告が必要であることをこれまで何度も発言してまいりました。まずは取りまとめいただいたことに感謝申し上げます。大変お疲れさまでした。

その上で、年収の壁への対応としてキャリアアップ助成金を活用することについては、お示しいただいた支給実績や参考資料６の５ページ、「取組人数が減った要因」として、「短時間労働者自身が労働時間の延長を希望しなかったから」「短時間労働者自身が、扶養の範囲内で働くことを希望したから」を挙げる事業所が大半であることや、同じく６ページの「利用を予定していない」事業所が大半であり、その「理由」として、「対象となる短時間労働者が、いない」「短時間労働者自身が、扶養の範囲内で就労を希望」「短時間労働者自身が、労働時間の延長を希望しない」が挙げられていることを踏まえ、一度検討し直す必要があると考えます。ぜひよろしく願いいたします。

私からは以上です。

○植村分科会長 布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

まず、支給実績の御報告をいただきましてありがとうございます。

企業では人手不足問題が深刻さを増しておりまして、最低賃金が大幅に引き上がっていく中で、社員が年収の壁を意識せずに、より長く働くことができるよう取り組む事業主を支援する必要性は高まっていると思っております。

支給実績は、結果として計画届よりもかなり少ない状況です。先ほど労側委員からも御意見がありましたけれども、参考資料６の５ページのグラフを見ますと、取組人数が減った要因として、「労働時間の延長を希望しなかった」とか「扶養の範囲内で働くことを希望した」との回答が多くございます。また、７ページの計画提出後未申請の事業所を対象としたヒアリング結果を見ますと、社員の働き方や事情によって申請できていない状況が見受けられまして、申請に際して労働者への説明や手続など、事業主の負担が大きい制度であることがうかがえます。

今後、短時間労働者労働時間延長支援コースが運用されることとなっており、資料1に記載がありましたが、かなり大きい額が要求される予定となっております。厚労省におかれましては、これまでも事業主が社員に意向確認をする際に活用できるツールなどを御提供いただいておりますが、こうしたツールを用いた効果的な意向確認の方法を労働局からアドバイスしていただくなど、可能な限り事業主の負担を軽減する支援を進めていただければと思います。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言ございますか。矢島委員。

○矢島委員 ありがとうございます。

私からは資料4の共育（トモイク）プロジェクトについて意見を述べさせていただきたいと思います。共育（トモイク）プロジェクトは、イクメンプロジェクトから発展的にこうした形で後継事業とすることについては、大変素晴らしいことではないかなと考えております。ただ、育児休業というところだけに焦点を当てるのではなく、その後の共働き・共育てについても広げていくという事業だと思うのですが、事業方針の中で述べられていることは、今までどおり育休に限定的な記載になっているようですので、この辺り、もう少し育休復帰後の柔軟な働き方についても厚く対策を検討いただきたいと考えております。

そして、育児休業を取得する、あるいはその後の柔軟な働き方を取得することの男女差について、この取組の中では両親学級等、家庭内の性別・役割分業の解消を通じた改善を目指しているように見えるのですが、やはり職場における業務上の男女の役割分担というものの背景にあって、男性の育児休業取得や柔軟な働き方が、職場にとっては、女性が取得するよりも男性が取得するほうが職場の運営への影響が大きいということが眼前としてあるわけです。こうした問題にも踏み込んでいかないとこの問題の解消はないと思いますし、同時に入職時からの配置とか業務配分の男女差といったものが男女の賃金差異にもつながっていく問題とも関連していますので、せっかく共育（トモイク）プロジェクトという形で発展させたので、この問題の解消を通じて男女の賃金差異の解消とかそういったところにもつながっていくような施策として取り組んでいただければと考えております。

最後に1点。資料6のキャリアアップ助成金については、これまでも議論してきましたし、今、お二方から御意見がありましたけれども、社会保険によるいわゆる壁によって就業時間抑制をしている人が一定数いると統計上出ている一方で、抑制していないという人のほうが割合が高いということはもともと分かっていたわけです。ですので、こうした制度の利用が少ないという現状に鑑みて、やはりこの助成金という仕組みについていま一度検討すべきではないかと考えております。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言ございますか。

事務局から何かありますか。どうぞ。

○竹野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長です。

キャリアアップ助成金について、小原委員、布山委員、矢島委員からそれぞれ御指摘をいただきまして、ありがとうございました。

令和7年度は、社会保険適用時処遇改善コースと短時間労働者労働延長支援コースが両方並行して走る形になっており、令和8年度におきましては、短時間労働者労働時間延長支援コースだけが残るという形になります。御指摘いただきましたとおり、引き続きこの実施状況なども踏まえながら、運用もどうしていくのかとか、そういうことを検討していきたいと考えておりますので、引き続き御指導いただければと思います。ありがとうございました。

○植村分科会長 どうぞ。

○上田職業生活両立課長 職業生活両立課長の上田でございます。

共育(トモイク)プロジェクトについて御意見をいただきましてありがとうございます。

御指摘のとおり、男性の育休取得促進、また、男女の家事・育児分担の見直しということだけではなくて、職場において男性も女性も育児休業を取りやすい制度があるだけではなくて、自分が取りたいと希望したときに取りやすい環境であることも非常に大事だと考えております。また、職場の中での役割分担というのが男性、女性で違ってしまうというのも本来あるべきことではないものと思いますので、そういったところも含めまして、職場での意識、それぞれの方の意識というものをより男女が共にどの場面でも希望に応じ取り組んでいけるように、この事業でもぜひ進めていきたいと思っております。また、ほかの様々な施策もございますので、ほかの施策とも相まって御指摘のような問題意識に応えていけるように頑張っていきたいと思っております。

以上でございます。

○植村分科会長 他に御発言はございますか。

それでは、各委員から様々な御意見をいただきましたので、本日の委員からの意見を踏まえて、事務局において適切に対応いただくようお願いいたします。

本日の議題は以上といたします。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○中井企画官 本日は御審議いただき、どうもありがとうございました。

次回の分科会の開催については、追って御連絡いたします。

また、本日の議事録につきまして、追って御確認をお願いすることとなりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○植村分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了します。

皆様、お忙しい中、お集まりいただきありがとうございました。