

第90回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時：令和8年3月26日（木）13：00～13：55

場所：厚生労働省専用第22～24会議室（オンライン併用）

○ 植村分科会長

ただいまから、「第90回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催します。

本日は、小畑委員が御欠席となる旨、ご連絡をいただいております。

今回は、ペーパーレス会議ですので、はじ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、資料をご覧いただくためのタブレットを委員の皆様の席へ配置しております。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、ご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おります。ご不明点ありましたら事務局までお申し付けください。

また、オンラインでご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、ご発言される時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。ご発言がある場合には、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。分科会長又は事務局から指名されましたら、マイクをオンにさせていただいたうえで、お名前をおっしゃっていただき、ご発言をお願いします。またご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ご連絡いただくか、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ご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。

（カメラ撮り終了）

○ 植村分科会長

それでは、議題に入りたいと思います。

最初の議題は、「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について【諮問】」です。

議題1について、厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛てに諮問が行われました。これを受けて、当分科会において審議を行いたいと思います。資料について、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

職業生活両立課長 上田でございます。

まず、資料1-1をご覧ください。資料1-1にありますとおり、3月26日付で厚生労働大臣から労働政策審議会の会長宛てに、「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」の諮問がなされました。本分科会では、雇用環境・均等局関係の具体的な内容について、担当課よりそれぞれ御説明させていただきます。

それでは、資料の1-2をご覧ください。こちらの方に全体の「概要」を載せさせていただいておりますが、雇用環境・均等局関係ではIのところがございますとおり、「4. 両立支援等助成金」、また「6. キャリアアップ助成金」に関する見直しが主な内容となっております。同じページの下にございますとおり、施行期日等につきましては、令和8年度予算成立後、速やかに公布・施行を予定しております。

それでは、「両立支援等助成金」についてまず御説明の方をさせていただきます。

次のページをご覧ください。「両立支援等助成金」、コースがいくつかございますが、(1)出生時両立支援コース、男性の育児休業取得促進を進めるコースでございます。このページの上の方にございますとおり、例えば対象の中小企業事業主につきまして、小売業ですと常時雇用する労働者の数が50人以下、サービス業ですと100人以下等を業種ごとに対象となる事業主の範囲がございます。

これにつきまして、次の3ページ目をご覧ください。中ほどの【見直しの内容】にございますとおり、この助成金の支給対象となる事業主の労働者数要件につきまして、業種に関わらず常時雇用する労働者が300人以下の事業主という形で拡充することを予定しております。

続きまして、次の(2)介護離職防止支援コースについて、見直しの内容の主な点を御説明させていただきます。

1ページ飛ばさせていただきます、5ページ目をご覧ください。【見直しの内容】の主な点となりますが、1つ目の○でございます。介護両立支援制度のうち、「①所定外労働の制限制度」、「②深夜業の制限制度」につきましては、全ての事業主に義務付けられているものであるため、メニューからの削除を予定しております。また、これまで介護との両立支援制度のメニューの1つとしておりました介護休暇の有給化につきまして、助成金の独立した類型といたしまして、介護休暇を導入した上で制度を利用した被保険者が生じた労働者の方がいらっしゃる場合に、中小企業事業主に対しまして1回に限り30万円、また介護休暇法律上は5日以上となっておりますが、10日以上付与した場合に50万円というような見直しを予定しております。また、この介護休業や両立支援制度につきまして、対象となる方が有期雇用労働者の場合、10万円の加算を行うことを予定しております。

続きまして、次の(3)育休中等業務代替支援コースの見直しでございます。こちらのコースにつきましては、育児休業を取得された方の業務を代わりに行う周囲の職員への応援手当などを手当支給等に対する助成金となっております。

1ページ飛ばさせていただきます、7ページ目をご覧ください。【見直しの概要】の主な点としては、「育児休業中の手当支給」、また「育児短時間勤務中の手当支給」の対象となる事業主につきまして、労働者数要件を撤廃することを予定しております。これにより、全ての事業主が対象ということで拡充をする予定となっております。また、育児休業中の代替要員の新規雇用もこのコースの中に含まれておりますが、支給対象となる事業主の労働者数要件を緩和いたしまして、業種に関わらず労働者300人以下の事業主と拡充をする予定となっております。

また、他の労働者が業務を代替した場合に支給する業務代替手当につきまして、上限を2年間への延長、また新規雇用の代替期間につきまして、新たに1年間の区分を設けまして、それに対する支給などの拡充も予定しているところでございます。

続きまして、(4)柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の見直しについてでございます。

次のページをご覧ください。【見直しの内容】でございますが、障害のあるお子さん、また医療的ケア児を養育されている労働者の方につきまして、「柔軟な働き方選択制度」又はこの看護等休暇制度を利用することができる期間をお子さんが18歳になる年度末まで引き上げた場合に、支給額に対する加算を設けることとしております。また、この看護等休暇制度の有給化につきまして、制度の導入、また実際の利用の実績があるということを要件に支給するというような形も予定をしております。「両立支援等助成金」につきましては以上でございます。

○ 竹野有期・短時間労働課長

続きまして、有期・短時間労働課から「キャリアアップ助成金」の見直しについて御説明いたします。キャリアアップ助成金正社員化コースは、有期契約労働者等の正社員への転換等の措置を講じた事業主に対して助成するものです。

【見直しの内容】ですが、資料の9ページの下の方をご覧くださいと思います。正社員転換制度等の概要、正社員転換等した有期契約労働者等の数などの情報公表を行った事業主に対して、1事業所当たり1回に限り20万円、中小企業以外は15万円を加算して支給することとするものです。

この加算措置の要件について、10ページの※印のところに記載をしております。以下の事項を自ら管理するウェブサイト、又は厚生労働省のウェブサイト、こちらは「しょくばらぼ」を想定しておりますけれども、こちらの方に公表した事業主に加算をするというものでございます。3点ございます。1点目は、正社員転換等の制度の概要、2点目は、直近の3事業年度に正社員転換などした有期契約労働者等の数、3点目は、直近の3事業年度に正社員転換等に要した期間の平均期間及び最短期間ということでございまして、これらの情報を公表した事業主に対して加算措置を講ずるということでございます。

「キャリアアップ助成金」の見直しについては以上でございます。

続きまして、参考資料1をご覧ください。

この改正省令案に関するパブリックコメントの結果の概要でございます。本日お諮りしております雇用環境・均等局関係につきましての御意見はございませんでしたので、ご報告させていただきます。議題1についての説明は以上でございます。ご審議のほどよろしく願いいたします。

○ 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、画面下の「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。

畠山委員。

○ 畠山委員

連合の畠山でございます。

まず初めに、過去の分科会におきまして発言をさせていただきましたが、労働者の生活及び雇用の安定などを目的とする雇用保険料から拠出される助成金が、労政審の審議を経ずに政府においての内容が決定をされており、助成金の見直しに当たりましては、利用状況、政策の効果、検証結果を分科会に報告をし、議論すべきであるということを申し上げたいと思います。

私からは仕事と育児の両立支援について一言発言をさせていただきます。連合は2023年に「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査」を行いました。調査結果によると、仕事と育児の両立のための両立支援制度を利用しなかった理由として、「利用できる職場環境ではなかった」との回答が突出して高く、そう思った理由として、4割近くが「代替要員がいなかった」と回答をしております。代替要員がいることによって、当事者が安心をして育児休業を取得できる上に、同じ職場で働く者の業務負担軽減にもつながり、両立支援の観点から有意義な措置であるため、育休中と業務代替支援コースの周知徹底をお願いしたいと思います。そして、昨年の改正育児介護休業法の施行によりまして、障害のある子や医療ケアが必要な子を育てる場合の支援策が拡充をされましたが、当事者からは「周囲の理解が得にくい」「制度が使いづらい」といった声も聞き及んでおります。今回の助成金の見直しに当たり、改正育児介護休業法の周知、理解促進というところに力を入れていただきたいと思います。

以上でございます。

○ 植村分科会長

他にご発言ございますか。

秋山委員。

○ 秋山委員

UAゼンセンの秋山でございます。御説明ありがとうございました。

私からは両立支援等助成金に関しまして2点ほど申し上げます。まず、仕事と介護の両立についてという観点でございます。1年間に10万人ほどの労働者が家族の介護や看護を理由に離職しておりまして、介護離職の防止は喫緊の課題であると考えております。ここで1点質問ですが、「介護離職防止支援コース」の執行率はどの程度なのか、教えていただけますでしょうか。

○ 植村分科会長

事務局、お願いします。

○ 上田職業生活両立課長

御質問いただきましてありがとうございます。

介護離職防止支援コースの執行率でございますが、令和6年度につきましては、こちらのコースにつきましてはかなり利用をいただいております、約200パーセント程度になっております。

○ 秋山委員

ありがとうございました。

今伺いましたとおり、予算に対してとてもニーズが高かったと受け止めております。こういった制度の需要が高いことを踏まえまして、介護離職の防止に向けて、引き続き仕事と介護の両立支援制度の拡充をお願いしたいと思います。他にも様々なコースがありますが、予算に対する執行率なども鑑みていただきながら、最適な予算配分となるようにご調整いただければと考えております。

また、前回の分科会でも発言させていただきましたが、働く現場からは助成金の活用に関心がありながらも、申請方法がわからないといった声も届いているところでございます。引き続き制度の周知を強化するとともに、申込みしやすい設計や、活用のサポートなどの工夫を改めてお願いしたいと考えております。

最後に、もう1点意見を申し上げたいと思います。「出生時両立支援コース」の助成金に関してです。今回、業種に関わらず助成金の支給対象を300人以下の事業主に拡充したことや、男性育休取得率の算定にあたり事実婚状態にある男性労働者の育児休業も含むとしたことは、男性の育児休業の取得を促進する上でも非常に重要であると考えております。

一方で、地方自治体のパートナーシップ制度の証明書を取得した労働者に対しまして、休暇や休職制度の適用を事実婚と同様に取り扱う企業も増えてきております。そこで、こういった同性パートナーの出産育児に際しましても、事実婚と同様に取り扱うことも重要であるという点について申し添えておきたいと思います。

以上です。

○ 植村分科会長

他にご発言ございますか。

及川委員。

○ 及川委員

ありがとうございます。

7ページの見直しの内容のところで、育児休業中の手当支給及び育児短時間勤務等の勤務中の手当支給の支給対象、これ事業主の労働者数の要件300人以下であることを撤廃するということですが、これによって結果的に中小企業への受給する割合が薄まるのではないかというようなことも危惧するのですけれども、その点についてどのように考えてい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

事務局、お願いします。

○ 上田職業生活両立課長

御質問いただきましてありがとうございます。

先ほどもこういったお話出ておりましたが、育児との両立がしやすい、また育児休業を取得しやすい環境作りのために、やはりこうした手当の支給が行われるということ、非常に重要である一方で、やはり現状といたしましては、まだまだそこまでの制度であったり、取組が進ん

でいる企業というのはまだ一部にとどまっているところは正直あるのかなと思っております。そうした中で、今回、事業主の要件として労働者数は撤廃させていただきまして、大企業、中小企業含めてということになります。もちろん助成金の申請や受付対応につきましては、中小企業の方々も含めまして、きちんと円滑に行っていくように進めていく予定でございますので、ぜひそのような形でご理解いただければと存じます。

よろしく願いいたします。

○ 及川委員

はい、了解いたしました。中小企業も280とか250名、200名という従業員を抱える中小企業もございますので、引き続きその分野、その規模への中小企業への周知徹底、広報、分かりやすい御説明を引き続きよろしくお願い申し上げます。

以上です。ありがとうございました。

○ 植村分科会長

他にご発言ございますか。

それでは、いくつか御意見をいただきましたが、当分科会としては、議題1の雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱のうち、雇用環境・均等局関係の内容について「おおむね妥当」と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにいたしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(委員首肯)

皆様ご異論がないようですので、そのように進めることといたします。それでは、事務局において労働政策審議会の報告文の案を用意していただいておりますので、案文の配布をお願いいたします。

(報告文(案)を配布・投影)

報告文につきましては、ただいまお手元に配布された案のとおり、労働政策審議会会長宛てに報告することとしたいと考えますが、よろしいでしょうか。

(委員首肯)

ありがとうございます。では、そのように進めさせていただきます。なお、本件の今後の取扱いについて、事務局から説明があります。

○ 篠崎総務課長

おまとめいただきありがとうございました。今後の取扱いについてですが、本日は本省令案要綱のうち、「両立支援等助成金」及び「キャリアアップ助成金」の改正内容について当分科会に諮問をさせていただきましたが、それ以外の部分の改正内容につきましては、職業安定分科会、人材開発分科会において審議される予定となっております。その報告を受けて、労働政策審議会会長から厚生労働大臣に答申を行うという扱いにさせていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○ 植村分科会長

それでは、議題1は以上といたします。

続いて、議題2「同一労働同一賃金部会の報告について」及び議題3「短時間・有期雇用労働者対策基本方針（案）について【諮問】」です。

議題3について、厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛てに諮問が行われました。これを受けて、当分科会において審議を行いたいと思います。資料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・短時間労働課でございます。

議題2は、報告案件となります。資料2をご覧ください。

「同一労働同一賃金」の施行5年後見直しにつきましては、労働政策審議会 職業安定分科会と雇用環境・均等分科会におかれる同一労働同一賃金部会でご議論いただき、昨年12月25日に報告が取りまとめられました。その概要につきましては、前回1月の本分科会でご説明をさせていただきました。その後、部会報告を踏まえ、厚生労働省におきまして、省令・告示の改正案を作成し、本年3月2日に、その改正案要綱を労働政策審議会に諮問し、同一労働同一賃金部会でご審議いただきました。その結果、「おおむね妥当」と認めるとの報告をいただいております。

また、同一労働同一賃金部会の議決をもって本分科会の議決とするということが、本分科会の運営規程に定められていることから、同日付で本分科会長から労働政策審議会会長宛ての報告もなされているということでございます。

資料2は、分科会と部会の報告文、その後ろに諮問文と改正案要綱がついております。詳細の説明は省略いたしますけれども、省令1件、告示4件の計5件についてご了承いただいております。なお、これらにつきましては、明日開催予定の職業安定分科会でもご審議いただくことになっております。今後、改正省令・告示を4月下旬に公布し、10月1日から施行・適用する予定でございます。議題2については以上でございます。

続きまして、議題3でございます。議題3については、諮問案件となります。「短時間・有期雇用労働者対策基本方針案要綱」について、資料3でございますけれども、本日付で厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛て、諮問がなされております。この基本方針ですけれども、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、国が講じようとする施策等の基本となるべき事項を示すものでありまして、その内容につきましては、前回1月の本分科会で御説明をさせていただきました。その後、パブリックコメント手続を経まして、本日、基本方針案要綱としてお諮りするものでございます。前回お示ししたのから内容に大きな変更はありませんが、2か所修正がありますので御説明をいたします。

参考資料2-3をご覧ください。参考資料2-3の4ページの部分で、赤字の見え消しになっておりますところがございますけれども、短時間雇用者の数について、前は令和6年の数値をお示ししておりましたが、この間、労働力調査の令和7年の数値が出ておりますので、最新のものに数値を更新しております。

同様に、7ページになりますけれども、1時間当たりの所定内給与額につきまして、こちらも「賃金構造基本統計調査」の令和7年の数値が出ておりますので、最新のものに更新しております。修正点は以上の2か所でございます。他に修正はございません。

続いて、参考資料2-1をご覧ください。参考資料2-1は、この基本方針（案）に関する

パブリックコメントの結果の概要です。1件の御意見と、この案に関してではない2件の御意見がございました。

1点目は、短時間雇用者の数について、非農林業ではなく全産業の数値を用いるべきというもの。2点目は、短時間・有期雇用管理者について、事業所において期待される役割などを記載すべきというものです。前者につきましては、他の統計調査でも非農林業の数値を用いていること、また過去の基本方針との連続性などの観点から、今回は非農林業の数値を用いることとし、今後の検討課題にしたいと考えております。後者につきましては、この基本方針は国の施策に関するものでありますが、管理者の役割などにつきましては、パンフレットなどを用いて周知に努めたいと考えております。

説明は以上でございます。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

○ 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、画面下の「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。

内田委員。

○ 内田委員

電機連合の内田です。ご説明ありがとうございました。

私からは議題2の「同一労働同一賃金部会の報告について」ご要望をお伝えしたいと思えます。

今回の要綱案につきまして、昨年12月の同一労働同一賃金部会の報告をもとに取りまとめられたものであり、内容に関しては異論ございません。今後は10月1日の施行に向けた周知の段階に入ると思いますが、今回の見直しは同一労働同一賃金ガイドラインの拡充を中心に、現場の労使がパート・有期雇用で働く者の待遇改善の取組を進めるに当たって、重要な内容が含まれていると考えております。だからこそ、まずは労使が見直しの内容を正しく把握することが欠かせないと考えます。

また、パートや有期雇用で働く者が、自分の待遇に関するルールがどのように変わるのかということを知ることが、トラブルを未然に防ぐことにもつながると考えます。したがって、厚生労働省には、企業は当然のことながら、労働組合やパート・有期雇用で働く者に対して、今回の見直しの内容を丁寧に、またわかりやすく周知していただくことを要望いたします。特に、企業規模などに関わらず、すべてのパート・有期雇用で働く者の待遇改善が実現するよう、中小企業などへも積極的に支援を行っていただきたいと思います。

私からは以上です。

○ 植村分科会長

他にご発言はございますか。

酒井委員。

○ 酒井委員

御説明ありがとうございました。

「短時間・有期雇用労働者対策基本方針案要綱」につきましては、同一労働同一賃金部会の報告や最新の調査結果を踏まえたものになっており、異存ございません。

その上で、今後の事業主に対する支援について申し上げます。同一労働同一賃金部会報告に盛り込まれた様々な措置は、4月以降に公布されて10月に施行されます。これから企業は、「改正同一労働同一賃金ガイドライン」などを見ながら、パート・有期社員の待遇を点検し、必要に応じて見直しを進める必要がございます。他方で、同じく10月に施行されます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の防止に向けた措置についても対応が求められる状況でございます。企業にとっては限られた時間の中で準備を進める必要があり、とりわけ同一労働同一賃金に関しては理解が難しい部分もございます。

厚生労働省におかれましては、同一労働同一賃金に関する見直し内容について、早めにリーフレットなどを作成して周知いただくとともに、都道府県労働局や働き方改革推進支援センターによる支援体制を整えていただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○ 植村分科会長

他にご発言ございますか。

では、補足でお願いします。

○ 菊池委員

資料3「短時間・有期雇用労働者対策基本方針案要綱」の内容について1つ、ぜひ事業者へ促していただきたい観点があつて意見を述べさせていただきます。

資料3の(3)のロの(ホ)で、短時間・有期雇用労働者の雇用管理に改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上その他短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項のところの(3)具体的施策、ロ 労働者に適用される基本的な法令の履行確認、(ホ)のところの文末です。タブレット上は17ページの上部に当たるところかと思いますが、その中に「短時間・有期雇用労働者を含め、仕事と育児の両立のための環境整備を行うべきことについて、周知徹底を図ること等により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る」との記載がございます。こちらについて、有期雇用労働者の子供が1歳6ヶ月に達するまでに労働契約の期間が満了することが明らかでない場合には、有期雇用労働者も育児休業が取得できるということを、ぜひ事業主に周知徹底していただきたいと思っております。

また、併せて、有期雇用労働者が育児介護休業等に関する制度を利用しやすい環境の整備を、事業主に引き続き促していただきたいと思っております。

以上です。

○ 植村分科会長

議題3について、「おおむね妥当」ということでよろしいでしょうか。

(委員首肯)

それでは、皆様ご異論ないようですので、そのように進めることといたします。

それでは、事務局において労働政策審議会への報告文の案を用意していただいておりますので、案文の配布をお願いいたします。

(報告文(案)を配布・投影)

報告文につきましては、ただいまお手元に配布された案のとおり、労働政策審議会会長宛てに報告することとしたいと考えますが、よろしいでしょうか。

(委員首肯)

ありがとうございます。では、そのように進めさせていただきます。

議題4は、「家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進について」です。

資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○ 上田職業生活両立課長

それでは、資料4をご覧ください。「家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進」に関する関係府省連絡会議についてです。

こちら、日本成長戦略会議の分野横断的課題とされております、家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する検討を進めるために、内閣官房、こども家庭庁、厚生労働省、経済産業省の関係部局により構成されている会議となっております。

2ページ目をご覧ください。会議の開催状況、また今後の予定についてです。第1回が1月に行われております。「家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進」についてということで、会議で扱う課題について、また現状についてなど、情報の共有をしております。第2回は2月に行われております。こちらはこの会議自体が、家事支援サービス、またベビーシッターサービスなどについて検討することとなっておりますが、そうしたサービスの提供を行っている事業者の関係団体の方からヒアリングを行いまして、サービスの利用の実態やニーズ、利用促進について御意見の方をお伺いしております。

今後の予定といたしましては、サービスの品質・信頼性の向上や多様な人材の育成、本件に関わる資格の在り方、利用拡大に向けた支援策について今後議論していくというような予定となっております。

3ページ目をご覧ください。こちら関係府省連絡会議第1回でも用いた資料でございます。上の「現状と課題」というところでございますが、家事支援サービス、ベビーシッターにつきましては、認知はされておりますが、利用が限定的という現状がございます。その理由といたしましては、下のグラフでもございますが、価格の高さ、また心理的な抵抗感というのがまだあるということとなっております。こうしたことに対する普及・広報に加えまして、品質の向上や信頼性の確保、また経済的支援の在り方について検討する必要があるという状況でございます。

真ん中にごございます、「年内の主要な取組」というところで、普及・広報や品質の向上、経済的支援などこれまで行ってきた取組が記載されております。一番下にごございます、昨年11月の新たな総合経済対策におきましては、先ほどの4省庁、内閣官房、こども家庭庁、厚生労働省、経済産業省の連携体制で、2026年夏を目処に、普及広報や実態・ニーズの調査、品質の向上、人材の育成、関連する公的資格の在り方、利用拡大に向けた税制措置を含む支援策等を総合的に検討するとされているところでございます。

続きまして、最後に4ページ目をご覧ください。

家事等の負担軽減ということで、左側が「家事支援サービス」、右側が「ベビーシッター」についてのそれぞれ今後検討していく課題について、普及・広報や人材育成・確保、品質向上・信頼性確保、経済的支援、それぞれについてまとめております。例えば、家事支援サービスにつきましては、左側の品質向上・信頼性確保のところがございますとおり、現在、家政士に関する団体検定がございますが、こうした資格の在り方につきましても、関係業界と連携をした国家資格化についても検討を行っていくこととなっております。また、そうしたことを前提といたしまして、その下の経済的支援につきましては、新設を目指す国家資格保有者などにより、質の高いサービスを確保いたしまして、その利用に対する税制措置を含む支援策について、こちら厚生労働省と経済産業省で2026年の夏を目途にどういった方向で進めていくかということについて検討することとなっております。

資料については、説明以上でございます。

○ 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、画面下の「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。

布山委員。

○ 布山委員

ありがとうございます。

「家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進」に向けた検討状況につきまして、ご報告いただきありがとうございます。

家事支援やベビーシッターは、福利厚生サービスなどを通じて社員の利用をサポートしている企業がございますけれども、あまり利用されていないとの声を伺うことがございます。こうした中、今後、政策的に仕事と育児、介護等との両立を推進していく上で、より利用しやすい環境を整備することは大変重要と考えております。

今ご説明いただいた資料4の4ページのところで、家事等の負担軽減に向けた取組のメニューが記載されており、左側の家事支援サービスにつきましては、品質向上・信頼性確保に向けて家政士団体検定制度の周知や国家資格化の検討を行うとされております。これらの取組は、ユーザーの心理的な抵抗感の払拭に資するだけでなく、優れた家政士の方の待遇改善にもつながる有効な施策だと考えております。他方で、経済産業省の調査によれば、家事支援サービス業は人手不足の問題に直面していることが指摘をされています。国家資格化の検討に当たっては、多様な人材の確保という課題にも配慮いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○ 植村分科会長

オンライン参加の清田委員。

○ 清田委員

はい、ありがとうございます。日商の清田でございます。

家事等の負担軽減につきましては、仕事と家庭の両立に向けて有効な施策であると考えており、ぜひ普及をお願いしたいと思います。主要な取組に記載いただいています通り、このサービスの提供にかかる人材の確保・育成も重要ではありますが、併せてどのようなサービスをどのような程度と負担で利用したいかといった実態や人数を丁寧に把握いただきながら、サービスの供給面、需要面での普及の在り方についてもぜひご検討をいただければと思います。

加えて、ベビーシッターの利用についてご意見させていただきます。現在、一般事業主から徴収した「子ども子育て拠出金」を財源とし、従業員がベビーシッターを利用する際に割引券を使って費用補助を受けられる『企業主導型ベビーシッター利用者支援事業』が実施をされています。この事業については、利用者が都市部に偏っており、かつ特定の利用者への偏りも指摘されています。また、各地自治体で同様のサービスがあり、サービスの重複感もある中で、全国の事業主が一律に負担をしているこの拠出金を財源とすることへの妥当性について議論があるところです。

今後、利用拡大に向けて税制措置を含む支援策等を総合的に検討と記載されていますが、この既存の拠出金事業との整合性を整理いただきながら、加えて社会全体で支えるという持続可能な財源の規模や構成について、労使を含む場でも丁寧な議論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

他にご発言ございますか。

齋藤委員。

○ 齋藤委員

ありがとうございます。

家事等の負担軽減のために、家事支援サービスや、ベビーシッターが必要な人にサービスを届けていくための施策については必要であると思っております。ただ、一方で、もちろん利用したい方が利用する、利用できる環境を作っていくというのは非常に重要であると思っておりますが、ベビーシッター等を利用せずとも、仕事と家庭の両立ができる環境整備のための働き方の見直し、これを進めていくというのが第一義的には重要であると思っております。

家事支援サービスやベビーシッターの利用促進のための措置と合わせまして、こういった働き方の環境整備により一層取り組んでいくことが重要であるということについて、強調しておきたいと思っております。こうしたサービスを拡充していくことが長時間労働につながるような規制緩和の契機とならないようにしていただきたいと切に思っています。

また、家事や育児は必ずしも家族の中で抱え込まなければならないものではなく、外注することによって社会全体で支えられるという選択肢があるということの啓発と合わせまして、ベビーシッターの利用について、子供の安全性に対する懸念の声も聞こえてございますので、安心して家事を外部化するための環境整備に取り組んでいただきたいと思っております。

さらに、資料から読み取りますと、新たな総合経済対策として、サービスの利用拡大に向けた税制措置を含む支援策を検討されており、2027年4月から支援策の実現のもとの利用を目指すとされています。利用促進に資する税制措置がいつから始まるのかということを確認にし、

周知をしていただきたいと思います。

最後に、先ほども布山委員からもご発言がございましたけれども、様々なケアサービスで人材不足が課題となっております。そういった中で、家事支援サービスやベビーシッターの人材が都市部に偏り、一部の高所得者層に利用が限られる、地方の方が利用できない、という格差が生じる懸念があるということについても申し添えさせていただければと思います。

以上となります。

○ 植村分科会長

他にご発言ございますか。

それでは、議題4については、本日出ました議員からの御意見を踏まえて、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。

続いて、議題5「その他」として事務局から2件報告があると聞いています。

まずは、資料5-1、5-2の第6次男女共同参画基本計画について、事務局より説明をお願いいたします。

○ 中井企画官

総務課企画官の中井でございます。ご説明いたします。

「男女共同参画基本計画」でございますけれども、男女共同参画社会基本法に基づきまして、男女共同参画社会の形成の促進に関する計画として5年ごとに策定するものでございます。取りまとめは、内閣府の方が担当でございます。現行の「第5次男女共同参画基本計画」の期限が今年度、令和7年度末までとなっておりますところ、次の5年間、令和12年度末までの新たな計画であります「第6次男女共同参画基本計画」が3月13日に閣議決定をされてございます。

資料の5-1が「第6次計画の概要」となっております。計画は2部構成となっております。第1部は計画全体の「基本的な方針」、第2部は「政策編」となっております。赤字で書いておりますのが、厚生労働省全体の主な関係分野でございますけれども、特に雇用環境・均等局で関係が深いのは第1分野と第3分野でございます。

具体的な内容は、次ページ以降にもございますけれども、第1分野におきましては、共働き・子育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、第3分野におきましては、改正女性活躍推進法の着実な施行、あるいは非正規雇用労働者の待遇改善、正社員転換の推進などが盛り込まれているところでございます。

また、資料の5-2が「第6次計画におけます成果目標」でございます。厚生労働省関係のものを抜粋している資料になってございます。

雇用環境・均等局関係では、例えばですが、第1分野、民間企業における男性の育児休業取得率、第2分野、民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合、第3分野、えるぼし認定を受けた企業数などにつきまして、2030年までの目標値が設定をされているところでございます。当該計画に基づきまして、各種男女共同参画社会の形成に関する取組を進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○ 植村分科会長

次に、資料6の「えるぼしプラス」及び「プラチナえるぼしプラス」マークの決定について、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。

「えるぼしプラス」及び「プラチナえるぼしプラス」マークの決定についてご報告をさせていただきます。

この認定につきましては、昨年12月に本分科会でまとめていただきました女性活躍推進関係の改正省令の内容に盛り込まれていたものになりますが、本年4月1日から、職場における女性の健康支援に取り組む企業を認定する「えるぼしプラス認定」及び「プラチナえるぼしプラス認定」を創設することとしております。これらの認定は、既存の「えるぼし認定」及び「プラチナえるぼし認定」に女性の健康支援に関する基準を加えた新しい認定でございます。

この新しい認定マークのデザインにつきましては、昨年10月から11月にかけて公募を行い、本日の資料でございますデザインのとおり決定をいたしまして、本年2月18日にプレスリリースをしているところでございます。デザインとしては、「えるぼし認定」のデザイン、あるいは「プラチナえるぼし認定」のデザインの右側のところに plus の表示が追記されておりますけれども、ローマ字で plus として、S のところについては太陽やひまわりをイメージしたデザインとなっております。認定を受けた企業が、広告やウェブサイトなどにこれらのマークを使用することで、女性の健康支援に取り組む優良な企業であることのアピールや、企業イメージの向上などにつながることを期待されるところでございます。女性活躍のさらなる推進のために、この「えるぼしプラス認定」、「プラチナえるぼしプラス認定」の周知を今後も図ってまいりたいと考えております。

私からの説明は、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、御意見、御質問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「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。

畠山委員。

○ 畠山委員

「第6次男女共同参画計画」につきまして、発言させていただきたいと思っております。

この6次計画を達成させるためには、女性活躍推進法や政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の実効性というものが鍵になると思っております。

また、これらは日本全体の課題として捉え、あらゆる分野かつ横断的な取組に波及をさせなければならないと考えております。計画達成に向けた課題の1つとして、女性の年齢階級別労働力率は、以前よりも出産後も働き続ける女性が増え、いわゆるM字カーブは浅くなっています。しかし、雇用形態別で見ますと、正規雇用は20代後半がピークとなっており、その後、非正規雇用で働く人の割合が増えていくという傾向にあります。その背景には、依然として縮まらない家事時間の男女間の格差や長時間労働、出産育児休業から復帰後のキャリア形成に不安

があるといったマミートラックの現象が要因としてあるのではないかと考えております。

若い世代を中心に仕事と生活に対する意識が変わる中、キャリア形成支援や女性が働き続けられる環境整備に向けたワーク・ライフ・バランスの充実や男性の就業時間の削減、男女共に家事育児に携わることができるよう、両立支援制度の充実、また利用できる職場環境の整備というものが必要であると思います。

そして、根強く残る性別役割分担意識払拭に向けては、社会規範やジェンダー平等規範の醸成といったものも強化しながら、この計画を達成させるべきであると思います。ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現、あらゆる分野における政策方針決定過程への女性参画拡大の成果目標、これらの進捗把握、また企業・団体への第6次計画の周知・徹底が必要であると考えておりますので、厚生労働省からもぜひこの働きかけをお願いしたいと思います。

以上でございます。

○ 植村分科会長

他にご発言ございますか。

矢島委員。

○ 矢島委員

ありがとうございます。

私、内閣府のこの計画策定の議論にも参加させていただいておりますし、東京都の計画策定にも参加させていただいているのですが、今回の改定にあたってのパブリックコメントなどでかなり厳しい御意見を寄せられているというのも事実です。その中の視点としては、1つは女性のみを優遇しているのではないかとということがかなり強く出てきているということがあり、やはりポジティブ・アクションであるとか、これまでも発言させていただいておりますが、あとエクイティといったことへの理解ということを知ることが今後ますます重要ではないかと考えております。

また、私が関わらせていただいた、民間企業の国際比較調査でもですね、他の先進国では女性活躍が推進されるということはジェンダー平等が実現することだと理解している企業が多いのに対して、日本では女性活躍推進というのは女性を優遇することになるのだと理解している企業が多い。そういう理解の差というのがあるということも見えてきています。ですので、あくまでもジェンダー平等、男女共同参画を目指して行っているということ、そしてエクイティというのが単に女性を優遇するということではなくて、これまでと異なる多様な働き方をする社員を前提に、公正に処遇する、公正に評価するとは一体どういうことなのかということを変更して問い直すということが重要であるということを知周知・啓発したり、そのノウハウ等を普及することがより重要だと考えております。

以上です。

○ 植村分科会長

他にご発言ございますか。

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、本日出ました委員からの御意見

を踏まえて、事務局においては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、ご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、追ってご連絡いたします。

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

○ 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。

以上