

○植村分科会長 ただいまから第91回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。

当分科会会長の植村でございます。よろしくお願いいたします。

本日は、内田委員が御欠席となる旨、御連絡いただいております。

初めに、前回の分科会開催後に委員の交代があり、新たに当分科会委員になられている方がおられますので、御紹介いたします。

日本商工会議所産業政策第二部部長の進藤創委員です。

○進藤委員 進藤です。どうぞ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。

○松本雇用環境・均等局長 この8月に局長を拝命いたしました松本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○岡審議官 同じく審議官に着任いたしました岡でございます。よろしくお願いいたします。

○立石総務課長 総務課長に着任いたしました立石でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○黒田参事官 総務課雇用環境政策室参事官の黒田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○安里雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の安里です。よろしくお願いいたします。

○下平ハラスメント防止対策室長 雇用機会均等課ハラスメント防止対策室の下平と申します。よろしくお願いいたします。

○山田在宅労働課長 在宅労働課長の山田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○千原室長 フリーランス就業環境整備室長に着任いたしました千原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○丸茂調整官 政策調整官の丸茂と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○清野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長の清野です。どうぞ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いたします。

○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おります。操作方法は、タブレット本体の右下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 3 及び参考資料となっています。御不明点がございましたら、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。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」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。

(カメラ頭撮り終了)

○植村分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

議題 1 は「令和 9 年度予算概算要求について(雇用環境・均等局関係)」です。

資料について事務局から説明をお願いいたします。

○立石総務課長 事務局でございます。

それでは、資料 1 について御説明いたします。

まず、資料の 1 ページを御覧いただければと存じます。雇用環境・均等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108.9%となっております。昨今の物価高の影響を踏まえ、9 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きましては、労災勘定が110.1%、雇用勘定が96.8%という対前年度比となっております。

続いて、2 ページを御覧いただければと存じます。雇用環境・均等局の概算要求における重点事項をお示ししている資料です。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。

賃上げ環境整備について、キャリアアップ助成金のうち、正社員化コース・賃金規定等改定コースを掲げておりまして、こちらにつきましては、執行実績を踏まえまして、対前年度30億円程度の増額としております。

次の労働市場改革の「女性・高齢者等の活躍推進」の項目につきましては、女性活躍推進、仕事と子育て・介護の両立支援、共働き・共育での推進に係る事業、労働時間の削減に向けた事業を掲げているところでございます。その中で両立支援等助成金につきましては、男性の育児休業取得促進に取り組む事業主支援の一部拡充を行う予定であり、20億円程度の増額をしております。

「中小企業を始めとした企業の人材マネジメントへの支援」について、主として中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業を掲げております。日本成長戦略で示された相談支援の充実に向けて、当局では6億円、基準局と合わせますと12億円の増額要求となっております。

それぞれの各論につきましては、後ほど御説明させていただきます。

3ページを御覧ください。厚生労働省内の賃上げ支援に係る概算要求の状況をパッケージとしてお示した資料でございます。雇用環境・均等局関係におきましては、キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）によりまして、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申し上げます。

4ページを御覧ください。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きましては、さきに説明いたしました賃上げ支援関係といたしまして、賃金規定等改定コースの増額を要求しているところでございます。ほかのコースの執行状況を踏まえまして、全体としては、令和9年度概算要求額のうち雇用環境・均等局計上のところでございますけれども、前年度1015億円のところを9年度は928億円ということで、前年度比88億円の減としているところでございます。

特に減額の大きな要因といたしましては、この資料上にはコースは出てこないのですが、令和7年度末で終了いたしました年収の壁対策の1つでございます社会保険適用時処遇改善コースというものがございましたが、このコースに係る経過措置分の減額がマイナス83億円となったことが大きく減に寄与しております。

なお、助成金の要件、内容についての変更はございません。

続きまして、5ページ、民間企業における女性活躍促進事業でございます。内容の拡充に伴う若干の増要求としております。本事業は、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ございますけれども、来年度は支援回数を増やすなど支援対象企業数の拡充、その回数の増、また、女性活躍推進の取組につきまして、男女間賃金差異の分析・公表を契機とした取組により成果を上げた企業など、好事例収集の発信を考えているところでございます。

7ページに飛んでいただければと存じます。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。ハラスメントにつきましては、改正法も施行されますが、令和9年度要求におきましては、職場におけるハラスメントに対する規範意識を醸成するため、集中的な周知・広報を行うとともに、労働局における改正法の履行確保のための指導体制の拡充を行うための予算を要求することとしており、3億円弱の増としております。具体的な拡充内容といたしましては、国民一般向けのカスタマーハラスメント防止啓発ポスターの作成、業種別オンラインワークショップの開催、労働局の相談体制の強化といったことを考えております。

10ページまで進めていただければと存じます。両立支援等助成金でございます。一部内容を拡充して20億円の増となっております。拡充内容といたしましては、男性の育児休業取得を支援する出生時両立支援コースにつきまして、男性労働者の育児休業取得につきまして、育休の取得期間に着目した拡充をしております、お子さんが生まれる際に育休取得期間が連続28日以上という場合には、1人目の場合につきましては、通常15万円のところを30万円、2人目、3人目の場合には、通常10万円のところを20万円といったように増額しております。また、男性労働者の育児休業取得率の上昇等のコースにつきまして、右側の加算措置のところを御覧いただければと存じますが、取得率算定対象者のいずれもが1か月以上育児休業を取得した場合には、さらに30万円を加算する内容の拡充をしております。

16ページまで飛んでいただければと思います。中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業でございます。働き方改革推進支援センターにおきまして、相談支援を充実すること、また、中小企業等の労務管理のほか、経営課題を含む様々な課題に対応するため、よろず支援拠点など各種機関とのネットワーク構築・連携強化を図ることとしておりまして、このために派遣専門家の体制強化や連携コーディネーターの配置を予定しております。また、9年度からテレワーク導入の相談についても働き方改革推進支援センターで担うこととしております。9年度概算要求額につきましては、ここに記載しておりますもの、基準局分も含まれておりますけれども、前年度30億円を41億円としているところでございます。

主なもののみの御紹介となりまして、恐縮ですけれども、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。

畠山委員。

○畠山委員 連合の畠山です。御説明ありがとうございます。

資料1「令和9年度概算要求の概要（雇用環境・均等局）」の10ページ目の記載に関して意見がございます。「出生時両立支援コース」の男性労働者の育児休業取得の支給額については取得日数に応じた加算が新設されたということですが、女性の9割以上が6か月以上育児休業を取得している一方で、男性の約半数が1か月未満であることから、男性の育児休業取得期間に課題認識を持つことが重要であると認識しております。

連合が2023年に実施した調査の結果によりますと、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という理由の多くが「利用できる職場環境ではなかった」「所得が下がる」という回答でした。「利用できる環境ではなかった」と回答した理由としては、「代替要員がいなかった」「職場の理解が低かった」「言い出しにくかった」が上位を占めている状況です。このように男性の育児休業取得期間が短い背景には、物価高による収

入への不安や、人手不足による職場の負担感、「男が育休を取るのか」といった発言に代表されるパタニティーハラスメントなど、職場の環境・風土や経済面の要因があると思っております。こうした問題の解決に向けては、関係省庁との連携強化や事業主の意識改革、教育・指導を通じて育休を取得しやすい職場環境を整備することが重要であると思えます。

また、人手不足を補い、育休を取得しやすい職場環境を整えるためには、AIやデジタル技術を活用した業務効率化も併せて進めていくことも重要です。そして、男性の育児休業取得期間だけではなく、依然として男女間に家事・育児への参画に格差があるという課題認識も重要であり、その背景にある長時間労働是正に向けて一層の取組を行っていくべきであると思えます。

最後に、「育休中等業務代替支援コース」の代替要員の新規雇用をはじめとした助成金については、働く現場への十分な理解浸透がまだ行き届いていないのではないかとということや、もしくは活用事例が乏しいため活用されていないのではないかと懸念しています。一層の周知に取り組んでいただきたく、意見として申し上げます。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言ございますか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

私から1点、申し上げます。

先ほど御説明いただいた事業の中には、雇用勘定や労災勘定を活用しているものも含まれております。こうした事業につきましては、雇用保険二事業あるいは社会復帰促進等事業の趣旨を十分に踏まえるとともに、それぞれの保険財政の状況にも配慮した上で適切に実施していくことが重要だと考えております。とりわけ社復事業については、別の「社会復帰促進等事業に関する検討会」で経団連をはじめ委員がかねてより指摘しているとおり、被災労働者の円滑な社会復帰の促進、被災労働者及びその遺族の援護、あるいは労働者の安全及び衛生の確保、保険給付の適切な実施の確保、賃金の支払の確保という趣旨・目的に照らして、真に必要なものに絞り込むことが不可欠です。物価高が進む中であるからこそ、これまで以上に選択と集中を図ることが求められると思えます。労災勘定を活用する事業については、社復事業の趣旨や目的に直結しているか、また、効率的・効果的な運用がなされているか、引き続き検証と不断の見直し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。

私からは、資料1「令和9年度概算要求の概要（雇用環境・均等局）」16ページの「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」に関して、2点発言いたします。

まず、男性・女性ともに両立支援制度を活用しながら希望の働き方の下でキャリアを積み上げていくためには、長時間労働の是正をはじめとした働き方の見直しが重要であると考えております。こうした取組につきましては、やはり大企業や都市部で先行して行われていく傾向がありますので、地方や中小企業への支援をさらに強化しまして、日本社会全体の底上げを図っていくことが必要であると考えております。

2点目に、特に地方につきましては、女性を中心とした若者の流出が課題となっています。進学や就職、働き方の選択肢が少ないこと、また、都市部との差や、男女間賃金格差も、地方を離れる要因になっているという声も聞こえているところです。あわせて、医療や子育て、公共交通を含む生活基盤が弱いことや、地域、親族からの干渉なども重なって、自身が望む将来像が描きにくいということもあり、雇用と暮らし、両面からの環境整備が求められています。こういった課題が地域ごとに異なるなかで、地域の関係機関のネットワーク構築に際しては、現場で働く人の声を丁寧に聞いていただくことが重要であり、労働組合をはじめとした女性の参画を確保するような設計となるようお願い申し上げます。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言ございますか。

事務局から答弁はありますか。

○上田職業生活両立課長 両立課、上田でございます。

両立支援等助成金につきまして御意見をいただきまして、どうもありがとうございます。委員御指摘のとおり、育児休業をまだ男性が取得しにくい環境にあるということや、職場に取得しづらい雰囲気が残っていること、育休を取得したくても仕事をする上ではなかなか代替する人がいないといったことが課題として指摘されているところでございます。先ほどの御意見の中にございましたとおり、他の省庁ともきちんと連携する中で職場環境全体として整備していくということが非常に大事だと考えております。

また、両立支援コースの中の代替支援コースにつきましても、周知についてもっと積極的に行うべきという御意見をいただいております。こちらの御意見につきましても、御案内のとおり、今年度から大企業も含めて全ての企業が使える形にするなどの見直しをしておりますので、その点も含めまして、様々な機会を通じて周知するように、また、事例につきましても、展開していけるように検討していきたいと考えております。

御意見いただきまして、ありがとうございます。

○立石総務課長 総務課長でございます。

先ほど布山委員のほうから、労災勘定、雇用勘定につきまして、趣旨・目的を踏まえて適切に実施していくことが重要である旨の御指摘を賜ったところでございます。御指摘ありがとうございます。おっしゃるとおり、事業の内容や趣旨につきましては、それぞれの勘定の趣旨・目的や財政状況を踏まえながら、適切なものとなるよう対応させていただいてきたところでございますけれども、今後ともしっかりと対応してまいりたいと考えておりますので、何とぞ御指導をよろしくお願いいたします。

○植村分科会長 答弁のある方は手を挙げていただけますか。

ほかにありますか。よろしいですね。

それでは、議題1については、本日出ました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「2025年度の年度評価及び2026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。

○立石総務課長 事務局でございます。

資料2-1をお開きいただければと思います。「雇用環境・均等分科会における年度目標及び実績評価について」でございます。

この年度目標と実績評価につきましては、2010年から、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、労政審の各分科会におきまして、目標の設定及び施策の運用実績の点検・評価を行っているところでございます。当分科会におきましても、毎年度目標を設定し、実績を評価して、それを踏まえて次年度の目標を設定してきたところでございます。

2025年度の目標につきましては、以下に3つ掲げているとおり、女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数を4000社、また、次世代法に基づく認定（くるみんマーク取得）の企業数が5400社、また、男性の育児休業取得率50%という目標を掲げて取り組んできたところでございます。

続いて、資料2-2を御覧いただければと存じます。

1ページ目でございます。それぞれ2025年度の目標、実績について表になっているところでございます。女活法に基づく認定を受けた企業数につきましては、目標4000社に対しまして4313社、また、くるみんマーク取得企業数につきましては、5400社の目標に対しまして5779社、また、男性の育児休業取得率につきましては、50%の目標に対しまして50.9%となっているところでございます。いずれも目標を達成したところでございます。

続いて、2ページ目を御覧ください。施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針でございます。女活法に基づく認定企業数につきましては、2025年度の目標を達成しておりますけれども、2026年3月に第6次男女共同参画基本計画が閣議決定されております。その中で2030年までに6000社とするという政府目標が掲げられておりますので、その達成に向けて引き続き必要な取組を行ってまいりたいと考えております。

また、2番目のくるみんマーク取得企業数につきましては、こちらも目標を達成しておりますけれども、2025年4月には新しい認定基準も施行されております。この新しい認定基準に基づくくるみんマークの取得も含めて周知を図るとともに、認定取得の働きかけを行ってまいりたいと考えております。

また、3つ目の男性の育児休業取得率でございます。2025年度は取得率が2024年度と比較して約10%ポイント上昇して、目標を達成したところでございますけれども、こども未来戦略におきましては、2030年までに85%という政府目標を掲げておりますので、この達

成に向けて令和6年改正法の履行確保など、引き続き必要な取組を行ってまいりたいと考えております。

このような考え方を踏まえまして、資料2－3を御覧いただければと存じます。

2026年度につきましては、引き続き、この3つの項目につきまして、目標を掲げたいと考えております。

目標値につきましては、1つ目の女活法に基づく認定企業数につきましては、4700社と記載しております。目標値の設定の考え方につきましては、第6次男女共同参画基本計画の策定当時の実績が4313社ということを踏まえまして、2031年3月末までに6000社とする目標を5年間で等速で達成する場合、2027年3月末までに達成すべき数値として4700社を掲げております。

また、2つ目のくるみんマークの取得企業数につきましては、2026年度は6300社と記載しております。こちらの考え方につきましても、2025年度の実績値と2023年度以降の認定企業の3年間の平均増加数を踏まえまして、6300社を目標としております。

また、男性の育児休業の取得率につきましては、こども未来戦略の2030年までに85%とする目標と2025年度の実績値を踏まえまして、差分を5年間で達成することといたしまして、四捨五入して58%としたところでございます。

年度目標につきまして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。

菊池委員。

○菊池委員 航空連合の菊池と申します。御説明ありがとうございました。

資料2－3「雇用環境・均等分科会にて検討すべき2026年度の年度目標一覧（案）」にお示しいただいている2026年度の年度目標の項目は、それぞれがいつから設定されているかを御教示いただきたいと思います。よろしくお願いします。

○植村分科会長 事務局、お願いします。

○立石総務課長 御質問いただきまして、ありがとうございます。

女活法に係る目標につきましては、2021年度から目標としております。また、くるみんマーク取得企業数につきましては、2014年度から目標としております。また、男性の育児休業取得率につきましては、2010年度から目標として掲げているところでございます。

○植村分科会長 菊池委員。

○菊池委員 御教示いただき、ありがとうございます。

それぞれの目標は、掲げられてから年数が経過していると認識しました。今回のこちらの年度目標については、「第6次男女共同参画基本計画」の成果目標なども踏まえて、厚生労働省雇用環境・均等局が担当する雇用分野における成果目標の進捗を管理するための

指標であると認識しております。ただ、本来、目的である女性活躍推進や両立支援という観点からは、そもそもの「労働時間」にも目を向けて、例えば「第6次男女共同参画基本計画」の成果目標に掲げられている「週労働時間40時間以上の雇用者のうちに週60時間以上の雇用者の割合」といった指標などを見て、長時間労働を是正するという観点からの検討も必要であり、職場環境の整備も重要ではないかと考えております。次年度以降の年度目標を検討する際には、現在の3つのままでいいのかということや、企業数だけではなく企業規模間の格差や、先ほどもご指摘がありました都市部と地方との違いによる比較も必要なのではないかといった様々な観点から多角的に検討すべきであると考えております。

以上です。

○植村分科会長 オンライン参加の酒井委員、お願いします。

○酒井委員 酒井でございます。御説明ありがとうございます。

2025年度の年度評価及び2026年度の目標設定について申し上げます。

前年度に引き続き、2025年度の目標についても、政府による支援、各企業における取組の進展によりまして、いずれの項目も達成されたものと承知しております。これまでの関係者の取組の成果として高く評価しております。とりわけ男性の育児休業取得率については大きな進展が見られ、企業及び労働者双方の積極的な取組が着実に成果につながっているものと受け止めております。今後も、政府が掲げる2030年までに85%とする目標の達成に向けて、企業と政府それぞれの役割を果たしながら、引き続き取組を進めることが重要だと考えております。また、2026年度の目標につきましても、2030年または2031年までの政府目標を踏まえたものと理解しており、異存はございません。他方で、これらの目標年次以降については、社会情勢、企業実務の変化等も踏まえて、必要に応じて新たな項目の設定も含め、検討していくことが必要だと考えております。

以上でございます。

○植村分科会長 他に御発言ございませんでしょうか。

川田委員。

○川田委員 ありがとうございます。

資料で言うと2－3になるかと思います。年度目標に関して、2026年度という具体的な話ではなく、もう少し将来まで含めたことであり、かつ具体的にこうあるべきというよりはこういうことも含めて長期的な目標設定を検討してほしいというようなお話になるかと思いますが、若干意見を述べたいと思います。

まず、この年度目標というのは、今、これだけやっているというわけではなく、ほかにもいろいろな政策目標があるということだと思いますが、やはり世間一般、国民一般に対して分かりやすく示されているということの重要性、意義があるということで、ここにどういう項目を選び、また内容としてどういうことを挙げるのかについては、既にそういう考えでやっていると思いますが、今後とも重要なものとして取り組んでいただきたいと思います。

その上で、具体的に2点ほど述べたいのですが、1つは、今年度、今回の資料にも挙がっている男性の育休取得率に関してです。先ほど御説明いただきましたように、現在、令和5年の閣議決定で2030年までの目標が設定されているということで、当面これを目指していくということだと思いますが、より長いタイムスパンで見た場合には、何人取得したかということに加えて、中身についても見ていくような目標を考える必要はあるのだろうと思います。

私なりの考え方としては、現状において働いている方の家庭生活上の負担が、男女間で不均衡な状況が大きいということ、そこを何とかするという必要性が、当分科会で扱っている、厚労省の所管する行政の課題として大きいところであり、これは、ただ、この分科会だけではなく、例えば労働時間とか非正規雇用の在り方といったいろんなところに、当分科会との関係では男女の平等とか仕事と家庭の両立というようなところに関わると思いますが、それだけではなく、労働法、労働行政の全体に深く関わるものです。そういう視点から、男性育休という着眼点が必然かというのはあると思いますが、今までの政策の流れや現状の問題を考えると重要なところであり、単純な率ではなく、その先、例えば取得期間とか、そういうところまで踏み込んでいくとすると、恐らく育児のために休む方と、周辺でそれをフォローする方の負担の調整とか、かなりいろんなところに踏み込んで政策的な検討をする必要が出てくるとは思います。それはすごく重要なことだと思います。若干長くなりましたが、そういうことを考えると、男性の育児休業について、率だけではなく中身などを含めた政策目標を重点的な目標として示す意義というのは検討に値します。

もう一つ、同じく当分科会の政策課題の中で個人的に重要と思っているのは、企業の自主的な取組を後押しするような政策を充実させていくということです。このこととの関係では、例えば現状、女活法に関連して行われている女性の活躍推進企業データベース等を通じた情報公表を後押しするというのも、例えばですが、ここでの年度目標に挙げるような重点的な政策目標として、より強く推進していくということは検討に値するのではないかと考えています。

ただ、これらのことについて実際どうするかというのは、今のは1つの意見という位置づけだと思いますが、方向性として重要だということについては、当分科会とか厚労省としての政策目標決定のほか、例えば閣議など政府全体の政策目標の中に適切に反映されるように厚労省として対応していくということも、現状でも行っていると思いますが、今後、引き続き積極的に取り組んでいただきたいと考えています。

長くなりましたが、以上です。

○植村分科会長 他に御発言ありませんでしょうか。

矢島委員。

○矢島委員 ありがとうございます。

この年度目標は、計画をつくる企業の数や男性の育休取得率が上がることで本来の目的の男女平等に活躍できる社会の変化を促すということが想定されるので、こういった目標

を立てていますということだと思います。例えば女性管理職比率とか直接的なアウトカム指標ではなくて、それを促すための変化をいかに行政としてもたらすかということでの年度目標が設定されていると思います。長年この変化を見てきているので、継続的に見ていくことが重要だと思うので、この指標そのものを変えるというよりは、近年変化が加速してきているという状況の中で、この目標の数値が変化していくことと男女平等に活躍できる社会という様々なアウトカムとの関係性、その辺りの推進が加速しているのかどうか、その関係性を分析して来年度成果として示すということも御検討いただけたらと思っています。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言はありませんでしょうか。

及川委員。

○及川委員 ありがとうございます。

2025年度の年度評価、そして2026年度の目標設定について御説明いただきまして、ありがとうございます。目標の設定についても特に違和感はありませんし、素直に理解できました。他方で、中小企業の会員にこのまま広報していくと、目標達成できてよかったということで、今の調子で頑張りましょうということなのですが、やはり一部ありましたように、規模や業種、地域で困っていること、あるいはネックのところはかなり違うのではないかと感じました。したがって、一部委員から御発言がありましたけれども、来年度の実施状況の分析は中小企業がしっかりPDCAを回せるように分かりやすくしていただくと、より励みになると思っています。①の女活法につきましても業種ですとか、②のくるみんでは、事業規模によってどのように対応したらいいのか分からないところがあると思っていますし、③の男女の育児のところについても地方と都市部で違って、地方の若い女性が東京に出てくるというのは、地域の取引慣行を含めた女性の働き方に対する昔からの考え方が嫌で東京に出てくるという話もよく聞きますので、そういったことがありますと、よりよいPDCAが回るのではないかと考えています。引き続き、よろしくお願い申し上げます。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言ございますか。

それでは、事務局から答弁をお願いします。

○立石総務課長 事務局でございます。

来年度を含めて将来の目標設定、それから実績値の分析の在り方につきまして、多くの委員の皆様から大変貴重な視点を頂戴いたしました。誠にありがとうございます。来年度に向けまして、どのような適切な目標があるのか、また、どのような分析をしたら取組により資するのかということにつきましては、局内でもよく検討させていただきました上で、均等分科会の目標設定としてふさわしいものにつきまして、分科会長、また委員の皆様にご相談させていただければと存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○植村分科会長 それでは、議題2については、本日出ました各委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3は「仕事と育児の両立支援について」です。

資料について事務局より説明をお願いいたします。

○上田職業生活両立課長 仕事と育児の両立支援につきまして、資料3について御説明させていただきます。

まず、1ページ目を御覧ください。令和3年に行われました育児・介護休業法の改正の概要資料でございます。令和3年の育介法の改正につきましては、改正の概要にございますとおり、男性の育児休業取得促進が最もメインのテーマとなっております。具体的には「産後パパ育休」の創設、また、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知や意向確認の義務づけ、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の1000人超の事業主に対する義務づけなどが行われたところでございます。

続きまして、2ページ目を御覧ください。令和3年改正につきましては、改正法の附則におきまして、施行後5年を目途として、この改正について、その後の状況を含めまして検討を加え、必要があると認めるときは所要の措置を講ずるという5年後見直しの規定が定められているところでございます。本日は、この5年後見直しについてスタートさせていただきたいという御説明でございます。

続きまして、3ページ目を御覧ください。令和3年改正と直接的な関係はございませんが、その後、令和6年に育児・介護休業法については続けて改正が行われております。令和6年改正では、お子さんの年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、育児休業の取得状況の公表義務の拡大なども行われたところでございます。

令和3年の改正の後、令和6年の改正も行われているところでございますが、次の4ページ目以降にございますとおり、令和3年改正につきましては、当時、参議院と衆議院の厚生労働委員会で附帯決議が20数項目付されているところでございます。参議院と衆議院で重なっている項目が多くなっておりまして、衆議院の方が項目数が多くなっておりますので、7ページでポイントのみ御紹介させていただきます。

1つ目でございます。男性の育児休業の取得促進につきましては、真に男女が共に参画できる社会を構築することに寄与する観点で、今後も引き続き前進するための努力を行うこと、2つ目の項目といたしましては、当時の政府目標を前提に、制度が国民によく理解され、育児休業の取得が促進されるよう適切な広報に努めること、3つ目といたしまして、産後パパ育休制度につきましては、男性の育休取得を促進するために特別な措置として設けられたものであり、この仕組みがなくても男性の育児休業の取得が進み、その水準を保つことができるようになった場合には将来的に見直すことなども述べられているところでございます。

続きまして、資料の10ページ目以降を御覧ください。育児・介護休業法に関連する政府の決定文書でございます。

10ページ目は、令和5年の「こども未来戦略」です。3番の(1)の冒頭に「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて取り組むとされました上で、2025年までに50%、2030年までに85%という政府目標がこのとき新たに設定されたところでございます。

続きまして、11ページ目が今年3月に策定されました「第6次男女共同参画基本計画」です。こちらにも、育児・介護休業法の履行確保のみならず、男性の家事・育児参画を促進するための環境整備、また、共働き・共育ての実現に向けた取組を推進することなどが盛り込まれているところでございます。

続きまして、12ページ目、こちらにも今年の6月に決定されました「こどもまんなか実行計画」でございます。この中におきましても、育児・介護休業法の着実な履行、また、具体的な事業も挙げられておりまして、労務管理の専門家による個別の相談支援や、共働き・共育て推進事業である「共育（トモイク）プロジェクト」による社会的機運の醸成、また、両立支援等助成金の活用促進などについても引き続き行っていくべきとされているところでございます。

次の13ページ目が今年の「女性版骨太の方針」でございます。こちらにも、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こと、また、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こと、また、両立支援等助成金についても盛り込まれているところでございます。

最後、14ページ目です。今年7月に閣議決定されました「日本成長戦略」におきましても、男性の育児休業取得促進に取り組む事業主への支援、また、仕事と子育て・介護等の両立支援や共働き・共育ての推進が盛り込まれているところでございます。

こうした最近の関連する政府決定文書の規定なども踏まえまして、令和3年改正の5年後見直しについてスタートさせていただきたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○植村分科会長 ただいまの事務局からの説明に続きまして、家事支援サービス等に係る税制改正要望について、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 続きまして、参考資料2を御覧ください。

7ページ目をお開きいただければと存じます。7月に閣議決定されました日本成長戦略の「分野横断的な課題の解決」の中におきまして「家事等の負担軽減」という項目が盛り込まれているところでございます。この課題につきましても、対応の方向性として「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」とされているところでございます。

具体的には、8ページ目の③の3つ目の項目、税制措置を含む経済的支援策の検討いたしまして、家事支援サービス等の利用促進に向けまして、税制措置を含む新たな支援策を検討するという内容が盛り込まれているところでございます。

続きまして、9ページ目でございます。成長戦略を受けまして、家事支援サービスやベ

ビーシッター等の利用に要する費用に係る税制上の所要の措置ということで、経済産業省取りまとめで、厚生労働省、こども家庭庁の共同要望という形で税制改正要望を提出させていただいておりますので、御報告させていただきます。

現状といたしまして、子育てや介護等を行いながら働く方が増えております一方で、出産・育児による離職者は減少傾向にはございますが、まだ一定割合いらっしゃるというところ、また、介護や看護による離職者につきましても、年間約11万人と増加傾向にあるところでございます。こうした仕事と子育て・介護等との両立をサポートするための選択肢の1つといたしまして、家事支援サービスやベビーシッターにつきましても、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が限定的な状況がございます。そのため、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というところで、要望といたしまして、そのための税制上の所要の措置を講ずるために税制改正要望を提出し、これから年末に向けまして、具体的な制度設計について関係省庁や税務当局など様々な関係先との調整を行ってまいりたいと考えております。

事務局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2つの説明について、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。

齋藤委員。

○齋藤委員 御説明ありがとうございます。

仕事と育児の両立支援について申し上げたいと思います。

まず、令和3年改正法の5年後見直しの検討に当たっては、施行状況を踏まえた上で論議を積み上げていくということが重要であると思っております。制度の措置の状況や利用実態、直近ですと令和6年改正の配慮義務の実態なども含め、可能であれば次回の分科会では調査結果など、関連したデータをお示しいただければと考えております。

その上で、介護と仕事との両立という観点から申し上げます。前回の法改正の際にも労働側から発言させていただいておりますが、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合は、高齢者介護とは異なる状況や課題があると考えております。現行法の高齢者介護を念頭に置いた「介護」のくくりの中で十分な対応ができるのかということについて、改めて検討が必要であると考えております。令和6年改正法案等の附帯決議のとおり、厚生労働省がこども家庭庁と連携し、障害者支援に関わる団体などの協力を得ながら、障害のある子や医療的ケアを必要とする子を持つ親が子のケアと仕事を両立するためにはどのような包括的支援が必要なのか、検討を進めていくべきであると考えております。

あわせまして、小中学校の不登校児童生徒数が12年連続で増加し、令和6年度は約35万

4000人と過去最多になり、保護者が離職や休職せざるを得ない状況に追い込まれるといったケースも指摘されております。不登校児を抱える家庭などに対して、ニーズに応じた柔軟な働き方を実現するための取組も必要であると考えております。

また、育児・介護休業法の公表義務について、対象となる企業規模は、一般事業主行動計画の策定を義務づけている101人以上とし、男女別の育児休業の平均取得日数や短時間勤務制度等の利用実態についても公表項目に含めることが適当であると考えております。

以上でございます。

○植村分科会長 他に御発言ありませんでしょうか。

矢島委員。

○矢島委員 ありがとうございます。

仕事と育児の両立支援について3点申し上げたいと思います。

1点目は、男性の育児に関して、育児休業だけに着目する視点を拡充していただきたいということです。共働き・共育てと言っているので、育児休業法の柔軟な働き方においても男女同じように両立支援制度が使えているか、男性の柔軟な働き方が職場で認められているか、こうしたことに視点を移していくことが非常に重要なのではないかと思います。

私、当社で育休復帰者全員と対談しているのですが、今、正社員同士のカップルが当社でも増えていまして、その中で当社の場合、テレワークがかなり使われているので、男性社員も、自分のほうがテレワークなので、保育園の送り迎えとか緊急時の呼び出しは自分が担当することになりますとはっきり言う人が増えています。職場の働き方が家庭内のそうした役割分担を変えていく可能性も示唆していると思いますし、育休だけではなく育休後の柔軟な働き方、また当社の調査では、子供が3歳未満の辺りでは男性でも1割以上は短時間勤務の利用希望があるという中で、男性で短時間勤務利用はまだ多くなっていないと思いますので、そうしたことについても拡充していく方向性を出していただけたらと思っています。

2点目には、以前からこの審議会で申し上げておりますが、子育てや介護の時間制約のある働き方をする人の人事評価や登用における公正性の確保、この辺り、次世代法の行動指針にも入れていただいておりますけれども、もう少し育介法等でもこうした取り組むべき要素が企業においてもさらに進むということを後押ししていただければと思っております。

3点目は、同性カップルに対する介護や子育て両立支援の観点です。今、国において同性婚がまだ正式に認められていない中、職場では措置に基づく差別が禁止されているということで、個々の企業の努力と工夫で様々な取組が進んでおりますが、やはり個々の企業の対応だけでは今後さらに進むことが難しいと思いますので、国も法的に後押ししていただけるような検討をお願いしたいと思っております。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言ございますか。

布山委員。

○布山委員　ありがとうございます。

育介法の５年後見直しについて発言させていただきます。

育介法自体は令和６年改正法が昨年４月から施行され、柔軟な働き方を実現するための措置については１０月から施行されたばかりです。企業においては法改正の対応が一段落して、これから取り組みを進めていくという状況にあると思います。当面は改正法の内容を企業実務に定着させていくということや、施行状況を注視することが必要であると感じております。そのため、先ほど課長から見直しを検討したいというお話がありましたが、もし見直しを検討するということであっても、企業実務に与える影響を十分に考慮していただいた上で、今まさに必要な範囲というものに絞って検討すべきであると考えます。よろしく願いいたします。

○植村分科会長　他に御発言ございますか。

進藤委員。

○進藤委員　日本商工会議所の進藤でございます。

私から、資料３の仕事と育児の両立支援につきまして、中小企業の観点から一言申し上げたいと思います。

仕事と育児の両立支援は、離職防止のみならず、働き方改革の推進や人材確保の観点から、中小企業にとっても重要な課題であると認識しております。一方で、育児・介護休業法につきましては、令和３年、令和６年と、短期間のうちに改正が行われておりまして、その都度、事業主に求められる対応も拡充強化されてまいりました。人的リソースが限られる中小企業にとりましては、制度に対応する負担も小さくはないというのが現実でございます。男性の育児休業取得率は令和３年改正後、昨年度には５０％を超えるなど、着実に上昇しております。まずは男性の育児休業取得の促進が、例えば育児を理由とした離職の防止にどの程度寄与しているかなど、様々な効果検証を行っていただくということが必要かと存じます。それらの結果も踏まえながら、今後の制度の在り方を検討していくことが重要であると考えております。

私から以上でございます。

○植村分科会長　他に御発言ありませんでしょうか。

事務局から回答ありますか。

○上田職業生活両立課長　育介法の令和３年改正の５年後見直しにつきまして、様々な観点から御意見をいただきまして、どうもありがとうございます。事務局としましては、御意見にございましたとおり、今回は、具体的に施行状況や制度の活用状況などにつきまして、データをお示しさせていただきました上で、御議論いただけるように準備してまいりたいと思います。引き続き御指導、御意見をいただければと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○植村分科会長　それでは、議題３については、各委員から様々な御意見をいただきまし

たので、今日の議論はここまでとさせていただきたいと思います。事務局においては今日の議論を踏まえて次回以降の議論につなげていただきたいと思います。

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。

○植村分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。

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。