2026-10-2　第92回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

○植村分科会長　それでは、ただいまから、第92回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催します。

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。

初めに、前回の分科会開催後に委員の交代があり、新たに当分科会の委員になられた方を御紹介いたします。

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会専門部長の宮崎由佳委員です。

○宮崎委員　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します。

○中井大臣官房企画官　本日、会場にお越しの委員の皆様のお席には、資料を御覧いただくためのタブレットを配置しております。操作方法は、タブレット本体の側面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まで及び参考資料となっております。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、御発言されるとき以外は常にマイクをオフにし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。分科会長から指名されましたら、マイクをオンにして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、マイクをオフにし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が聞こえなくなってしまった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をいただくか、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をいただきますよう、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、議事に入りたいと思います。

議題１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から説明をお願いいたします。

○上田職業生活両立課長　職業生活両立課の上田でございます。資料１－１、資料１－２について、順番に御説明させていただきます。

資料１－１、最初に、令和３年改正の概要について御説明させていただきます。１ペー

ジ目につきましては前回の資料にも入れさせていただいているものとなっておりますので、説明を省略させていただきまして、２ページから御説明させていただきます。

２ページ、令和３年の改正の主眼となっていた部分でございますが、男性の育児休業取得促進のための産後パパ育休制度の創設でございます。産後パパ育休はより柔軟に育休が取得できるようにということで、子の出生後８週間以内に４週間まで取得可能となっております。申出期限は原則休業の２週間前まで、労使協定が締結されている場合には１か月前までとできるという制度も用意されているものとなっております。分割取得につきましても産後パパ育休で２回、育休本体で２回できるように、このときに改正がされております。

あわせまして、休業中の就業につきましては、労使協定が締結されていて、労働者が合意した範囲で就業をすることが可能な制度となっております。

続きまして、３ページ目でございます。育児休業を取得しやすい雇用環境整備や個別の周知･意向確認の措置の義務付けでございます。３ページの上半分の部分でございますが、妊娠・出産の申出をした労働者の方に対する個別の周知・意向確認がこのときに義務づけられております。あわせまして、ページ下の部分になりますが、雇用環境整備といたしまして、研修や相談窓口、事例の収集・提供、取得促進に関する方針の周知、いずれかの措置を講じなければならないとされております。

続きまして、４ページ目でございます。このときの改正におきまして、常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主に対しまして、男性の育休取得率を年１回公表することが義務づけられております。

５ページ目でございます。有期雇用労働者の育児休業等の取得要件が緩和されております。育児休業、介護休業いずれも、引き続き雇用された期間が１年以上、という要件が撤廃されているところでございます。

続きまして、６ページ目につきましては前回の均等分科会でもお示しさせていただいた附則の規定になりますので、説明を省略させていただきます。

７ページ目でございますが､７ページ目以降､データを順番に紹介させていただきます。

育児休業の取得率や取得期間の状況でございます。左側、女性・男性の育休取得率でございますが、女性は約８割～９割といった状況となっております。男性につきましては、一番直近の令和７年度で50.9%、特にここ３年間で大きく上昇しているところでございます。

右側の育児休業取得期間につきまして、こちらは令和３年度から令和７年度にかけての調査結果を載せさせていただいております。令和５年度までと令和７年度以降、集計の仕方が変わっておりますため、単純比較はできないものとなっておりますが、大きな傾向といたしまして参考で掲載させていただいております。女性につきましてはいずれの時点におきましても６か月以上取得されている方が大宗を占めているという状況となっております。男性につきましては、令和３年度で御覧いただきますと５日未満及び５日～２週間未

満といったところが約50%、令和７年度で見ますと２週間～３か月未満といったところが58.3%といった状況となってございます。

続きまして、８ページ目でございます。前回の分科会で規模別等のデータについても可能なものはお示しするようにというお話がございましたので、データの資料を入れさせていただいております。こちらは男性の育児休業取得率についての規模別のデータでございます。一番太い青色の部分が全体の50.9%、一番大きい規模の500人以上が60.7%、５人～29人ですと42.9%となっておりますが、小さい規模の事業所におきましても、特にここ数年大きく上昇しているという状況がございます。

続きまして、９ページ目でございます。こちらは１か月以上の育児休業を取得した男性の割合の推移となっております。平成27年度から直近の令和７年度までを見ますと、令和７年度におきましては規模別に数字についてばらつきが見られるところでございますが、令和７年度におきましては全体で51.2%、500人以上で54.1%、５～29人で47.2%ということで、いずれも50%前後という状況となってございます。

続きまして、10ページ目以降が冒頭に御説明させていただきました令和３年改正の施行状況について調査をした結果でございます。10ページが、産後パパ育休が開始されたことへの対応状況を企業に調査させていただいたものとなっております。全体で見ますと、対応済みとの回答が約９割といった状況となっております。

続きまして､11ページ目でございます｡産後パパ育休の取得時の申出期限につきまして、全体で見ますと休業の２週間前までとしているところが73.3%、１か月前までという回答が17.6%となってございます。いずれの制度も使われているといった状況でございます。

続きまして、12ページ目でございます。産後パパ育休取得中の就業に関する労使協定の締結の有無等についてお聞きしているものとなっております。全体では、労使協定は締結していないという回答が41.5%、労使協定を締結しており、所定労働日等の半分まで就業可能としているという回答が35.2%となっております。こちらもいずれの制度も活用されているという状況でございます。

続きまして、13ページ目でございます。１歳までの育児休業が２回分割取得可能になったことへの対応状況でございます。対応済みであるという回答が全体で約９割となっております。

続きまして、14ページ目でございます。育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や個別の制度周知・意向確認の措置への対応状況でございます。こちらも対応済みが全体で約９割の回答となっております。

続きまして、15ページ目でございます。個別の制度周知・意向確認の実際の実施状況についてお聞きしたものとなっております。全体で見ますと、「実施した」が72.2%、「対象労働者はいなかった」が16.8%という状況となってございます。

続きまして、16ページ目でございます。産後パパ育休を取得しやすい雇用環境整備の措置につきまして、具体的にどのようなものが行われているかというものを見たものとなっ

ております。右側のグラフにございますが、取得促進に関する方針の周知、また、相談窓口の設置といった回答が多いという結果となってございます。

続きまして、17ページ目でございます。産後パパ育休の利用状況についてでございます。ページ上の表となりますが、育児休業を取得された方のうち、産後パパ育休の取得率が58.3％ということで、約６割の方となっております。

続きまして、ページ下の部分になりますが、産後パパ育休の利用状況といたしまして、例えば男性の正社員・職員の部分で見ますと、利用したことがあるという方が21.6％、利用したことはないが、利用したい・したかった、という回答が19.8％といった状況となっております。

続きまして、18ページ目でございます。育児休業制度の利用状況につきまして、こちらもそれぞれ男性・女性、正社員や正社員以外の方々にお聞きしたものでございます。女性の正社員・職員で、利用したことがある、という回答が66.9％となっております。男性の正社員・職員でみますと、利用したことがある、という回答が16.7％、利用したことはないが、利用したい・利用したかった、という回答が19.3％という状況となってございます。

続きまして、19ページ目でございます。育児休業・産後パパ育休を取得しなかった理由についてお聞きしたものとなっております。育児休業・産後パパ育休共に、職場が取得しづらい雰囲気であった、または会社や上司などの理解がなかったからという回答、また、収入を減らしたくなかったという回答が多いという結果となっております。

続きまして、20ページ目でございます。育児休業・産後パパ育休を希望どおりの日数取得することができたかということについてお聞きしたものとなっております。こちらは男性の正社員、女性の正社員、女性の正社員以外におきまして、いずれも50％を超えているという状況となっております。一方で、希望より短かったという回答も16.2％や約20％～30％といった状況となっております。

なお、こちらのグラフの３つ目の項目の男性の正社員・職員以外の部分につきましては回答を集めるのが難しい部分となっておりまして、下にございますが、参考値として御覧いただければと考えております。

続きまして、21ページ目でございます。育児休業・産後パパ育休を希望どおりの時期や期間に取得できなかった理由をお聞きしたものとなっております。回答が多かったものといたしましては、自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから、職場の人手が不足していたから、という回答が多くなっております。また、女性の正社員の回答では、保育所に入るタイミングと調整する必要があったから、という回答も多いという状況となっております。

続きまして、22ページ目でございます。産後パパ育休の取得期間中の就業状況についてお聞きしたものとなっております。休業中に就業を行った労働者の有無を全体で見ますと、就業を行う者がいるという回答が15.1％、就業を行った者はいないという回答が47.9％、また、産後パパ育休の取得者がいないという回答が33.7％という結果となっております。

ページ下の部分になりますが、こちらは労働者の方の回答といたしまして、取得期間中に勤務先の仕事をしたという回答が20.0％という状況となってございます。

続きまして、育児休業・産後パパ育休の分割取得の状況についてのデータでございます。左側のグラフになりますが、複数回に分けて取得したという回答が35.9％となっております。右側のグラフとなりますが、分割取得をした理由につきましては、まとめて取得するよりも会社や上司、職場の理解を得やすかったから、休業に当たっての引継ぎや業務調整がしやすいと思ったから、といった回答が多いという結果となっております。

続きまして、24ページ目でございます。育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認後の制度の利用状況でございます。全体でみますと、意向確認をした労働者全員が利用したという回答が45.8％、全員ではないが、おおむねの労働者が利用したという回答が18.4％となっております。ページ下のグラフとなりますが、意向確認の方法別に見ますと、面談によって実施したという回答の場合、意向確認をした労働者全員が利用したという回答が51.9％となっております。

続きまして、有期雇用労働者等の育休取得の状況につきまして、25ページでございます。左上となりますが、それぞれ令和３年度、令和７年度につきまして、女性の有期、男性の有期いずれを見ましても取得率が上昇しております。右側のグラフにつきましては、有期雇用労働者の取得要件の緩和につきまして対応済みと回答している企業が全体で約９割となっております。

また、25ページ下の部分になりますが、育児休業の利用につきまして、男性の正社員以外、女性の正社員以外いずれも派遣労働者であるかどうかで利用したことがあるという割合について、大きな差はなかったという状況となっております。

25ページ目までが令和３年改正の制度の施行状況に関するデータとなっております。

続きまして、26ページ目以降、統計調査などによる両立や就業継続に関するデータを御説明させていただきます。26ページ目の左側でございますが、こちらは先月に公表されました出生動向基本調査によるデータでございます。2020年から24年、一番直近のデータで見ますと、女性の第１子出産前後の継続就業率は80.5％で、前回の調査から約10％上昇しているところでございます。右側のグラフにつきましては、厚生労働省の委託調査で仕事と育児の両立に関する実態把握をした際に調査をしたものでございます。妊娠・出産、育児等を理由として退職した方にその退職理由を聞いたものとなっておりますが、仕事を続けたかったが両立が難しかったという回答が約４割となっております。

続きまして、27ページ目でございます。女性の就業継続や出産と男性の家事・育児時間の関係について、こちらは統計調査からのデータとなっております。一番左側のグラフですが、夫の家事・育児関連時間につきまして、家事関連時間全体で見ますと日本が諸外国よりも数値が低いという状況にあるという結果となっております。真ん中のグラフが妻の継続就業割合、右側が第２子以降の出生割合となっておりますが、夫の家事・育児時間がない場合や、あるいは短い場合に割合が低いというデータとなっております。

一方で、男性の育児休業取得率が上がってきている中で、過去と比較いたしまして夫の家事・育児の頻度がどうなっているかというデータが28ページ目となっております。こちらも先月、出生動向基本調査で公表されたデータとなっております。2005年から2009年と直近の2020年から2022年といった形で時系列で比較をいたしますと、夫の家事頻度、育児頻度、いずれも、日常的にあった、また、ひんぱんにあった、という回答の割合が過去に比べますと高くなっているという状況となっております。

続きまして、29ページ目でございます。こちらは就職・転職活動をするに当たって知りたい情報について若年層にお聞きしたものとなっております。男性は、男性の育休取得率、男性の育休取得日数が多く挙げられております。女性は、女性の育休取得率、出産・育休後の復職率の割合が高くなっております。

続きまして、30ページ目、若年層の方に就職意欲が高まる情報としてどのような企業に関する情報があるかというのをお聞きしたものとなっております。右側の赤枠にございますが、両立支援制度の充実や育休取得者のサポート体制など、両立支援に関する総合的な様々な取組がされているかどうかというところが見られているということが分かるところでございます。

あわせまして、グラフ全体として、女性の回答結果の方が項目ごとに見ますと割合が高い傾向になっておりますが、左側で黄色く枠を囲っております男性の育休取得に関する指標につきましては、男女の回答割合が同水準となっております。

続きまして、31ページ目でございます。こちらは職場の両立のしやすさと今の職場で働き続ける意向についてお聞きをしたものとなっております。御自身の職場が両立しやすいと感じている方と両立しにくいと感じている方で、今後、その職場で働き続けたいかという就業継続意向を比べますと、両立しやすいという回答をしている方の方が、働き続けたいという回答が多いという結果となっております。

あわせまして、こちらの調査では、御本人から見まして御本人の配偶者やパートナーの職場が両立しやすいと考えられるか、両立しにくいと見ているかということの比較も行っております。こちらも両立しやすいと考えている方の方が、働き続けたいという回答が多いという結果となっております。

続きまして、32ページ目でございます。ここから数枚がくるみん認定等に関する制度の概要についての資料となっております。32ページの一番左側の「くるみん」の部分に主な認定要件を記載しております。男性の育休取得率、育児休業30％以上となっております。こちらの基準を設定した際の男性の育休取得率を前提に設定されたものとなっておりまして、先ほど冒頭に御説明させていただきました直近の男性の育休取得率などを踏まえた見直しが必要な状況となっております。

続きまして、33ページ目でございます。こちらは少し細かい部分となっておりますが、下の注１というところに、労働者の数が300人以下の一般事業主の特例が掲載されております。例えば③で見ますと、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）、過去に遡

って育休取得率を算定するといったものが設けられております。一方で、①におきましては、子の看護等休暇を取得した男性労働者がいることといった項目が中小企業特例の中に入っているところでございます。こうした特例につきましても、育休取得率や取得期間などの状況の変化を踏まえまして検討が必要な状況となっているところでございます。

続きまして、１ページ飛ばさせていただきまして、35ページ目でございます。こちらはくるみん認定等の企業数の推移でございます。規模別に見たものとなっております。301人以上の規模の企業で、直近の令和８年３月末で3,042件となっております。また、101人以上300人以下、また、100人以下の規模の企業におきましても、1,689、1,048といった認定件数となっているところでございます。

続きまして、36ページ目でございます。こちらはくるみん認定と特例認定となりますプラチナくるみん認定につきまして、都道府県別の認定状況を表にしたものでございます。こちらを見ていただきますと、それぞれの県別の認定企業数と合わせまして、県ごとに一番右側にその都道府県内での101人以上の企業数の中で認定企業数がどれぐらいあるかという割合も掲載させていただいております。認定企業数はやはり東京が多いという状況になっておりまして、割合としては15.1％となっております。

一方で、例えば徳島県ですと、認定の割合といたしましては16.2％となっております。それ以外にも10％を超える認定割合となっている都道府県はございまして、必ずしも人口が多い、あるいは都市部が多い都道府県だけでなく、それ以外の地域でも活用していただいているという状況があるところでございます。

続きまして、次の37ページ目でございます。こちらはくるみん認定等を取得している企業につきましては、公共調達に参加される際に加点がされるという制度が設けられております。次の38ページ目になりますが、この加点につきましては、内閣府の実施要領におきまして配点例が各省庁に示されております。例えばプラチナくるみんの直近の基準ですと12％の場合に12点、一方で下の方の行になりますが、くるみんの平成29年３月31日までの基準、こちらは当時はまだ男性の育休取得率が低い水準だったというところで、男性の育休取得者が１人出た場合に取れるといった基準となっております。くるみん認定は様々な時期の段階で基準の変化があったところでございますが､そういったことも踏まえまして、こういった加点についてもどのように考えていくかというところを後ほどご説明させていただく検討項目にも入れさせていただいております。

こちらの実施要領は内閣府で所管しているものとなっておりますので、均等分科会において御意見をいただきましたら、そのを内閣府に伝えまして調整をしていければと考えているところでございます。

続きまして、39ページ目でございます。こちらは育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限を利用している労働者に関しますキャリア形成などの取組について、調査の中でデータを取ったものでございます。左側のグラフでございますが、育児のための短時間勤務制度などを利用する労働者について、キャリア形成のための取組や支援として行って

いることとして回答の割合が多かったものにつきましては、制度利用者が希望に応じてフルタイム勤務に復帰できるような支援、また、利用者本人と上司・人事部門等との面談などが挙げられております。また、右側のグラフでは、育児のための短時間勤務制度等の利用者に対するマネジメント・評価に関しまして管理職に求めていることについての回答となっております。制度利用者が勤務時間内に業務が終了するよう業務指示の仕方に配慮することや、周囲の労働者や部署内の業務の配分の仕方に配慮することなどの回答が多くなっております。

続きまして、40ページ目、子の看護等休暇制度につきまして、現行制度の概要をお示ししたものとなっております。現行制度におきまして、令和７年４月から、こちらは令和６年改正の際の施行となっておりますが、小学校３年生修了までのお子さんを養育する労働者の方につきましては、申出により一年度において原則５労働日、１日単位、または、中抜けはない形になりますが、時間単位でこの看護等休暇を取得することができるようになっております。

あわせまして、40ページ目の下の部分になりますが、労使協定におきまして、時間単位で看護等休暇を取得することが困難と認められる業務というものを決めていくことができるとなっております。こちらの時間単位で看護等休暇を取得することが困難と認められる業務として、例示を法律に基づく指針におきましてお示ししております。例えばイの部分にございますが、国際路線等に就航する航空機において従事する業務、ロになりますが、長時間の移動を要する遠隔地で行う業務、ハといたしまして、流れ作業方式や交代制勤務による業務、こういったものが指針で時間単位での取得が難しい業務として例示されているところでございます。

41ページ目は規定の抜粋となっておりますので説明を省略をさせていただきまして、42ページ目、一番下になりますが、施行規則における規定の状況でございます。育児・介護休業法施行規則におきまして、第34条、厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間（１日の所定労働時間数に満たないものとする）であって、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するという形で、始業あるいは始業の時刻から連続することが現状としては必要となっているところでございます。

43ページ目も規定の抜粋となっておりますので、こちらも説明を省略させていただきます。

44ページ目でございますが、先ほどの看護等休暇の時間単位の取得や中抜けに関しまして、看護等休暇そのものではございませんが、年次有給休暇の時間単位の取得につきまして、年５日を限度に設けることができるとなっておりますが、時間単位の制度を導入する場合には中抜けもできることとなっております。その導入率について厚生労働省で調査をしたものとなっております。全体でみますと、直近の2025年で30.4％が導入されているという状況となっております。

次に45ページ目でございます。こちらは民間の調査となっておりますが、労働者の方に

就業時間中に中抜けができるかどうかということをお聞きしているものとなっておりまして、令和７年で見ますと30.5％の方が中抜けができるという回答をされております。

続きまして、46ページ目でございます。こちらは介護との両立とはなりますが、JILPTで2015年に調査をしたものとなっております。中抜けができると回答していた方と中抜けができないと回答している方で就業継続についてお聞きしたところ、中抜けができたと回答している方のほうが就業継続の割合が高いというデータとなっております。

続きまして、47ページ目でございます。こちらは令和６年改正となっておりますが、前回の雇用環境・均等分科会での御意見も踏まえまして、48ページ目以降の個別の意向聴取・配慮等が令和６年改正の際に新設されているという内容の御説明の資料となっております。

48ページ目でございますが、妊娠・出産等の申出時、また、３歳になるまでの適切な時期に、個別の意向の聴取、そして自社の状況に応じた配慮というものが新しく制度として施行されているところでございます。

49ページ目となりますが、右上にございますとおり、昨年10月からこちらの制度が始まっているところでございます。ページ中ほどにございますが、聴取の内容といたしましては、勤務時間帯や勤務地、制度の利用期間などとなっております。また、ページ下の部分になりますが、望ましい事項といたしまして、法律に基づく指針におきまして、妊娠・出産の申出時などのほか、育児休業後の復帰時、また、労働者から申出があった際等にも聴取を行うことが望ましいとされているところでございます。

50ページ目になりますが、意向聴取をした上で仕事と育児の両立に関する意向につきまして、自社の状況に応じて配慮をしなければならないとなっておりまして、ページ下の部分で、こちらは指針において望ましい措置とされているものでございますが、お子さんに障害がある場合、医療的ケアを必要とする場合であって労働者の方が希望するときは、短時間勤務制度、子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することが望ましいとされているところでございます。

あわせまして、続きまして51ページ目、52ページ目は、今、御説明させていただきました内容の根拠となる規定となっておりますので、説明は省略させていただきます。

続きまして、53ページ目でございます。両立支援等助成金、仕事と育児の両立、仕事と介護の両立を支援するための助成金となっておりますが、こちらの一番右側の加算措置の中ほどの赤字の部分を御覧いただければと思います。柔軟な働き方選択制度等支援コースにおきまして、障害児や医療的ケアを要するお子さんを持つ労働者の方を対象に、制度利用の期間をお子さんが18歳になる年度末まで引き上げた場合に20万円の加算がされるといった加算措置が設けられているところでございます。

続きまして、54ページ目でございます。こちらは共育プロジェクトでございます。こちらのプロジェクトでは、男性の育休取得促進に加えまして、働き方の見直しや柔軟な働き方の導入の促進、また、共働き・共育てを推進するための様々な広報・啓発事業を行っております。

続きまして、55ページ目でございます。中小企業育児・介護休業等推進支援等事業でございます。こちらの事業におきましては、中小企業を対象に仕事と家庭の両立支援プランナー、中小企業診断士の方や社会保険労務士の方に担っていただいておりますが、個社のそれぞれの状況を対象に現状をヒアリングさせていただいたり、あるいは課題の抽出、取組内容のアドバイス、フォローアップなどについて、それぞれの個社の状況に応じた御相談、伴走支援をさせていただいております。

続きまして、56ページ目でございます。こちらは「不登校の現状をご存じですか？」というリーフレットで、昨年度、文部科学省と連携いたしまして、事業主・労働者の皆様へということで周知用の資料として作成し、活用しているものとなっております。１ページ目は不登校の現状と対策やその取組について記載をしております。57ページ目でございますが、１番の部分は文部科学省で実施されている取組になりますが、お子さんの不登校におきましても様々な学びの機会が確保されるように、多様な学びの場の確保に向けた取組がされているということや、また、各地域における相談窓口につきまして、こちらにございますQRコードから各地域の自治体ごとの窓口につながるような形で情報を紹介させていただいております。

あわせまして、２番の部分で、障害のあるお子さん、あるいは医療的ケアを必要とするお子さん、また、不登校の児童生徒につきましても、常時介護を必要とする状態の判断基準に該当する場合には、介護休業や休暇制度の利用が可能な場合があるという内容となっております。

その下の部分では共同印刷様の事例を紹介させていただいておりまして、不登校を理由とした休業制度の導入の例を御紹介しております。

58ページ目は割愛させていただきます。

59ページ目でございます。こちらは現行の制度におきまして、深夜業の免除を申し出る際、同居の家族につきまして、16歳以上の同居の家族がいる場合にはその対象外という状況となっております。

一方で、60ページ目にございますが、成年の年齢としては18歳となってございます。あわせまして、児童福祉法におきまして、児童とは、満18歳に満たない者とされているところでございます。

資料１－１最後のページとなっております。こちらは令和６年12月24日の閣議決定から抜粋させていただいております。令和６年の地方からの提案等に対する対応方針といたしまして、養育里親・親族里親が要保護児童を養育するための休暇につきまして、事業主が当該休暇を設けることが望ましい旨を次世代育成支援対策推進法の指針に記載する方向で検討し、結論を得るということが令和６年12月の閣議決定に盛り込まれているところでございます。

資料１－１は以上でございますが、続きまして、資料１－２を御説明させていただきます。資料１－２「仕事と育児の両立支援に関する検討項目（案）」についてでございます。

１番「共働き・共育ての推進（男性の育児休業の更なる取得促進等）」、令和３年改正が男性の育休取得の促進を大きな目的としていたというところからこちらを挙げさせていただいております。

（１）が男性の育児休業取得率、取得期間についてでございますが、先ほど御説明させていただきましたとおり、取得率等についての状況の変化を踏まえまして、くるみん等の認定基準の見直しの項目を挙げさせていただいております。取得率の基準の引上げや取得期間に関する基準の導入、また、中小企業の特例の見直しなどについてどのように考えるかという項目でございます。

②でございます。こちらは育児・介護休業法における育児休業の取得状況に関する公表項目の追加といたしまして、男性の育休取得率に加えまして、1,000人超企業につきまして取得期間を追加することについてどのように考えるかという項目でございます。

（２）でございます。（２）の１つ目の丸につきましては、先ほど令和３年改正の施行状況をお示しさせていただきましたが、施行状況についてどのように考えるかという、全体としては９割の企業が対応しておりますが、そういった施行を引き続き進めていくといったところと考えております。

（２）の２つ目の丸でございます。共働き・共育てをさらに進めていくために、柔軟な働き方の活用の促進や短時間勤務制度等の利用者の適切な評価についてどのように考えるかという項目となっております。

２番の「その他」といたしましては、（１）におきまして、子の看護等休暇・介護休暇について、中抜けを可能とすることについての検討項目でございます。

２ページ目に参りまして、（２）障害児や医療的ケア児、不登校のお子さんがいらっしゃる親の方への両立支援について、これまでの取組を踏まえどのように考えるかという検討項目でございます。

（３）深夜業免除から除外される同居家族年齢につきまして、現在の16歳から他の法令等の状況を踏まえまして、18歳に引き上げることについてどのように考えるかという項目でございます。

最後の（４）でございますが、養育里親・親族里親が要保護児童を養育するための休暇につきまして、先ほどの令和６年の閣議決定を踏まえまして、どのように検討していくかという項目となっております。

資料１－１、資料１－２の事務局からの説明につきまして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　御説明ありがとうございました。

私からは資料１－１「仕事と育児の両立支援について」の27ページ、「女性の継続就業・

出産と男性の家事・育児時間の関係」について発言します。こちらのデータを見ても、男性の家事・育児への参画時間が長いほど妻の就業の継続率が高く、第２子の出生率などにも関わってくることを踏まえれば、男性の家事・育児の時間を把握していくことは引き続き重要であると感じています。

同様に、育児休業期間の男女の取得率の話もありましたので、育児休業期間中の男女の家事と育児の参画度合いや、あとは男性が育児休業を取得した後も継続して家事・育児に参画し続けているのかどうかを把握することも必要であると思います。

加えて、育児休業の取得期間についても言及がありましたが、男性の取得期間が短い場合、そうした男性の家事・育児への参画度合いや家事・育児を継続して行っているかについて、いわゆるクロス分析というか、取得期間と参画度の相関性を把握する分析もぜひ実施していただきたいと思います。

以上です。

○植村分科会長　オンライン参加の川岸委員。

○川岸委員　川岸です。御説明ありがとうございました。

私からは、資料１－２（１）①のくるみん等の認定基準の見直しについて申し上げたいと思います。

まず、男性の育児休業取得の普及に伴ってくるみん等の認定基準を時点に合わせて見直す必要があるということは私どもも十分理解しております。しかしながら、中小企業におきましては代替要員の確保が非常に難しいという状況にございます。例えば資料の８ページにございます令和７年度の従業員規模５～29人の企業における男性の育児休業取得率は42.9％となりまして、令和６年から７年にかけて大きく伸びてはいるものの、依然全体平均の50.9％を下回っているという、大企業に比べてはやはり取組の進展が十分とは言えない実態がございます。さらに、中小企業は対象者自体が少ないと資料にもございましたが、実績指標が個々の取得状況によって大きく左右されまして、年度ごとの変動も大きくなります。

こうした中小企業の現状を踏まえまして、くるみん等の認定数は依然として低い値にとどまっているということなども十分御考慮いただきまして、基準の見直しに当たりましては、中小企業の実態に細かく目を向けて、過度に高い基準とならないように十分な御配慮をお願いしたいと思っております。

また、企業規模によって取組の困難度や結果が異なることを踏まえますと、中小企業に対するさらなる特例措置や支援強化などを期待する声も出ております。認定制度において重要なことは、企業の自主的な両立支援の取組を評価し、さらなる促進を後押しすることにあると考えております。基準のハードルを過度に高めることは、認定を目指す中小企業の意欲を低下させ、制度の普及促進という本来の目的に逆行する懸念も考えられることから、この点につきましても慎重な御配慮をお願いしたいと思っております。

私からは以上でございます。

○植村分科会長　オンライン参加の進藤委員。
○進藤委員　ありがとうございます。日本商工会議所の進藤でございます。
御説明ありがとうございました。私から２点、申し上げたいと思います。
まずは育児・介護休業法の５年後の見直しについてでございます。令和３年改正、令和６年改正と、近年は短期間で制度改正が続いております。男性育休の取得率及び取得期間は順調に進展しておりますので、法改正を重ねるのではなく、引き続き現行制度の普及に努め、中小企業を含む企業の円滑な取組を支援していくことが重要であると考えております。
また、男性育休の取得期間の増加を後押ししていくに当たっても、今は新たな義務を追加する段階ではなく、土台を整えていく段階ではないかと考えます。そのためにも、性別による役割分担意識の是正や企業の両立支援を推進していくことが重要です。
その際には、企業の自主的かつ前向きな取組を後押しする視点が不可欠でございます。男性育休の取得日数の公表につきましても、自主的に取り組む企業にとっては一定の意義があるのかもしれませんが、一律に公表義務を課すことについては1,000人超の企業に限定したとしても慎重に検討すべきであると考えております。数値公表の義務化により、企業の事務負担のみが増加するような制度設計となりますと、企業にとっては抵抗感が先立つことも懸念がされます。数値公表をすることによってどのような効果が期待できるのか、また、企業がその意義や効果について十分な納得感を持てるのかといった点について、丁寧に検討することが必要であると考えております。
続きまして、２点目でございます。子の看護等休暇・介護休暇の見直しですが、中抜けにつきましては、中小企業を含む現場実態を丁寧に見ることが必要であると考えます。先ほど御説明いただきました資料１－１の45ページによりますと、中抜けを可能としている雇用者は３割にとどまっております。また、テレワークやデジタル機器の活用が大きく進展した令和元年以降の６年間を見ましても、大きな変化が見られず、業務の性質上、中抜けへの対応が難しい企業が依然として多いことがうかがえます。
また、資料の44ページの時間単位年休制度の導入率を見ても、現場人材を抱える業種や規模の小さい企業などで時間単位の管理が困難な実態もうかがえます。こうした実態を踏まえ、中抜けを認めることでどのような課題が生じるのか、丁寧に見極めながら慎重に検討すべき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　畠山委員。
○畠山委員　畠山でございます。
育児・介護休業法の見直しに当たりまして、労働側の基本的なスタンスについて申し上げたいと思います。労働側としては、これまでも育児や介護などのライフステージや性別にかかわらずワークライフバランスを図ることができる職場環境の整備が重要であるとい

うことを本審議会などで発言をしてきました。前回の分科会におきまして、使用者側委員の方より、当面は改正法の内容を企業実務に定着していくことや、施行状況も踏まえて検討することが必要という御発言がありました。労働側としても、法律を策定するだけではなく職場に根づかせるということが大変重要であると考えております。私どもとしましては、春季生活闘争や日頃の職場点検活動などを通じて改正法を浸透させるべく、取組を進めているところです。

一方で、本日御提供いただいた資料などを見てみますと、男性の育児休業の取得率などは現在の基準を既に大きくクリアしているという、さらに前進を図ってもいいのではないかというものもあります。また、企業規模による取組の格差に対する支援が必要ではないかとの印象を受けるデータなどもありました。今回の議論におきまして重要と思われるポイントも幾つか浮かび上がっています。

さらには、本質的な課題として、いまだに職場に根強く残る固定的役割分担意識やジェンダーバイアス、アンコンシャスバイアスなどの払拭や、現在、労働条件分科会において議論されている長時間労働の是正を含めた働き方の見直しを意識して議論することも欠かせないと考えています。

今後の見直しに当たりましては、このような観点を踏まえながら議論に臨んでいきたいと考えていますので、意見として申し上げます。

以上です。

○植村分科会長　他に御発言はございますか。

及川委員。

○及川委員　ありがとうございます。

今回の資料の８ページで、５人～29人の規模の事業者についてデータを出していただきまして本当にありがとうございます。男性の育児休業の取得率が42.9％と上昇しているということが示されておりますが、男性の育児休業取得は大企業だけでなく中小企業にも着実に広がっているということがデータで示されたと受け止めております。

現在の男性育児休業取得が50％を超えているということを踏まえますと、現行の30％という認定基準が社会全体の水準を下回っているという問題意識は理解ができます。したがいまして、くるみん認定が仕事と育児の両立に積極的に取り組む企業を評価する制度である以上、基準をしっかり検討していくということが必要だと考えております。

他方で、この基準を引き上げる場合に、依然として特に人手不足の中小企業の中には育児休業中の代替要員の確保が難しいという声が減ってございません。また、業務の引継ぎが大変な負荷になっているという声も減っているわけではございません。制度の趣旨に理解はいたしますものの、実際の運用上には企業規模の特有の難しさがあるということはしっかり認識して進めていく必要があると思っております。大企業だけではなく、中小企業にとってもこの制度にしっかり取り組んでいきたい、取得を目指したいという中小企業が大変数多くあることは私どもは実態として知っております。そういった制度であるという

ことを引き続き継続するためにも、中小企業の実態に即した基準と併せてきめ細かな支援というバランスの良い検討をしていただくことが必要かと現時点では考えております。

以上です。

○植村分科会長　他に御発言はございますか。

秋山委員。

○秋山委員　ありがとうございます。

私からは、資料１－２「仕事と育児の両立支援に関する検討項目（案）」についての（１）①のくるみん等の認定基準の見直しに関しまして発言します。先ほど来も御発言がありましたけれども、くるみんの認定基準の見直しのうち、男性の育児休業取得率の基準の引上げにつきまして、資料１－１仕事と育児の両立支援についての７ページ、８ページに記載されているとおり男性の育児休業取得率が全体としては50％を超える状況となっていることや、2030年までに男性の育児休業取得率を85％とする政府目標を踏まえますと、現行の基準が適正かどうかという点は検討すべきであると考えております。

また、育児休業の取得期間についてこちらも資料１－１「仕事と育児の両立支援について」に記載がありますが、女性の９割以上が６か月以上の育児休業を取得しているという中で、男性の約６割は２週間から３週間未満にとどまっているといった状況を鑑みますと、その背景にあります固定的性別役割分担意識の払拭や、長時間労働の是正を図るということが重要です。もちろん数値も非常に大事ですが、希望する人に必要な情報が行き届き、女性・男性ともに安心して希望する育児休業を取得できる環境づくりこそが重要であることを意識して議論すべきであると考えております。

以上です。

○植村分科会長　川田委員。

○川田委員　ありがとうございます。

私からは、既に他の委員からも御発言が出ているこの後の審議に当たってのデータに関することについて、若干付け足すような形で述べさせていただきたいと思います。

この後、具体的には資料１－２の各論点についての検討が進んでいくと思いますが、既に他の委員からも御発言がありましたように、客観的なデータが示されて、それに基づいて審議・検討ができるところはそのようにしていくことが望ましいということは、当然といえば当然ですが、そのとおりだろうと思います。

既に他の委員からなされた発言に付け足す形で、やや細かい点ですが一点ほど述べたいと思います。一つは、先ほども言及がありました資料１－１の45ページの数値で、この数値の分母と分子というか、どういう数値なのかということが確認できるとよいかなと思っております。前からの流れだと、これは要するに時間単位年休の話であるようにも見えるけれども、企業独自の制度を含んでいるようにも見え、むしろ制度がどうかというよりは現実問題として中抜けができているかどうかを聞かれているようにも見える。例えば時間単位年休だとすると、分母は時間単位年休を導入している企業なのか、あるいは全企業な

のか、その辺りが詳しく分かると、今のところこれは子の看護休暇における中抜けに関する実態を示すデータとしてはこれが出てきていると思います。ここはできたら、一般的に利用者のニーズの状況がどうなのかということをできるだけ詳しくしていくことができるといいと思いますので、そういうことも含めての若干の意見。

それからもう一点、具体的には資料１－１の37ページ、38ページ辺りに出てくる、公共調達との関係でのえるぼし等の期待。制度の概要が紹介されていますが、これももし分かるのであれば、実際の利用のされ方が分かるといいかなと。あまり細かいところまで行ってしまうと個別企業の入札内容などに関わるので詳しいデータが出しにくいというところはありますが、例えば公共調達が政府全体でどのくらいあって、その中でワークライフバランスに着目した加点があるのか、どのぐらい広く用いられているのかとか、もし可能であれば、入札の結果にはかかわらず実際に加点された、例えば配点10％の点数で10点をもらった企業がこのぐらいありますということ、これはちょっと個別の話になるので難しいかもしれませんが、そういう何らかの利用実態が分かるとよいかなと思っております。

以上です。

○植村分科会長　今の45ページの分母と分子の数値について、事務局、御回答されますか。

○上田職業生活両立課長　ありがとうございます。

正確にはまたきちんと確認した上で御回答させていただければと思いますが、労働者に聞いたものとなっておりますので、恐らく年次有給休暇の時間単位取得のものと、あと企業独自に設けているものと、両方が含まれているのではないかと考えているところでございます。

○植村分科会長　江口委員。

○江口委員　江口です。

くるみんの基準の改定についてですが、ほかの委員の方からも御意見がありましたように、これだけ育休の取得率が上昇していますから、その現状に合わせて見直していくということは非常に重要であるだろうと思います。

しかしながら、既にくるみんの認定を受けていた企業と、これからまた新たに申請をしようという企業との間で不公平感がないような制度づくりを検討していただきたいと思います。

もう一点は、現状のくるみんの制度なのですが、都道府県別の認定状況等もお見せいただきましたが、全体で10％を切るぐらいということでした。この数値が高いのか低いのかという点についてはいろいろ意見はあろうかと思いますが、今の認定制度をもっと広めていくということも非常に重要であると思います。くるみんの申請手続きを通して、企業、経営者や従業員を啓蒙していくことも制度の目的の一つであると私は思っておりますので、基準を見直していくということと併せて現状の認定制度をもっと普及させていくような取組も必要なのではないかと思います。

以上です。

○植村分科会長　他に御発言はございますか。

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した。お示しいただいている資料１－２の検討項目案の２の（１）と（２）に関して発言とお願いをさせていただきます。

まず、２の（１）の子の看護等休暇・介護休暇の見直しに関して申しあげます。先ほど来、皆様から御意見があるとおり、資料１－１の45ページと46ページに、就業時間中の中抜けに関する調査結果が掲載されております。こうしたデータのほかに、子の看護等休暇や介護休暇について、中抜けを可能とすることへの労働者のニーズが確認できる調査結果があれば、お示しいただきたいと思います。そのようなデータに基づき、どれほどの労働者の方が中抜けを望んでいるかということも踏まえた議論が必要であると思います。

次に、２の（２）の障害児や医療的ケア児、不登校の子の親の両立支援に関してでございます。仕事と育児の両立支援において、障害児や医療的ケア児、それから不登校の子の親への支援は大変重要であると認識をしております。その上で、この間改正したばかりである育児・介護休業法の令和６年改正の内容に、対象労働者への個別の意向聴取と意向への配慮が事業主に義務づけられました。また、指針で障害児や医療的ケア児を養育する労働者への具体的な配慮の例も示されています。こうした措置によって障害児や医療的ケア児を養育する労働者への支援は一定程度整備されてきていると認識しております。

加えて、これらの措置は昨年10月から施行されたばかりですので、運用開始から間もない状況にあります。そのため、まずは令和６年改正法の施行状況を確認し、その結果を踏まえてさらなる見直しの必要性を判断すべきではないかと考えます。

また、子の不登校については、保護者の就労に及ぼす影響や保護者が直面する具体的な課題の把握が十分とは言えないと考えます。このテーマに関する検討をするのであれば、検討に先立ってまずは実態把握のための調査が必要ではないかと思います。

他方で、これらに関して先進的に取り組んでいる企業はありますので、そういった企業の事例を収集して広く発信することにより、企業の自主的な取組を促すことは一つの方法としてあるのではないかと思います。

以上でございます。

○植村分科会長　酒井委員。

○酒井委員　酒井でございます。御説明ありがとうございました。

私からもくるみん認定等の認定基準の見直しについて申し上げます。男性の育児休業の取得率が上昇傾向にあることを踏まえまして、くるみん認定の基準見直しに向けた検討は必要であると考えております。

他方で、ほかの委員の方からも御意見がありましたけれども、資料１－１の８ページで示されているとおり、男性の育児休業取得率は事業所規模が大きいほど高い傾向にありまして、令和７年度では従業員数500人以上の事業所と５～29人の事業所との間で約20ポイ

ントの開きがあると認識しております。
そのため、中小企業が認定取得に挑戦できるようにするという観点から、認定基準の見直しに当たっては、事業所規模別の実績値を考慮しつつ、適正な検討を行うべきであると考えております。
以上です。
○植村分科会長　他に御発言はございますか。
齋藤委員。
○齋藤委員　ありがとうございます。
私からは資料１－２「仕事と育児の両立支援に関する検討項目（案）」についての１の（１）男性の育児休業取得率と取得時間のくるみん認定の基準見直しについて、２点申し上げます。中小企業特例の見直しについて検討項目に挙げられていますが、近年、中小企業の認定取得数が増加していること、また、現在の男性の育児参加をめぐる状況を踏まえ、現行の子の看護休暇等を取得した男性労働者について、くるみん認定基準を満たしたものとみなす特例の必要性については改めて見直す必要があるのではないかと考えております。
関連して、今回の検討項目には示されていませんが、くるみん認定の労働時間に関する基準として、「フルタイム労働者のうち25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が隔月45時間未満」という基準がございます。この点、近年、子育て世代が多様化し、子育てをしている年齢層も非常に幅広に広がってきているということも踏まえ、この基準の対象年齢を外すことも含めて検討してもよいのではないかと考えております。
また、（１）の②育児・介護休業法における育児休業の取得状況に関する公表項目につきまして、取得期間を追加することが検討項目に掲げられています。依然として男女の育児休業取得の期間の差が非常に大きいという点を考えますと、これを可視化することにより、企業の改善を後押ししていくということが期待されるのではないかと考えております。
また、資料１－１「仕事と育児の両立支援について」の29ページで、「就職活動時に知りたい企業に関する情報」が掲載されています。そのうち育児休業取得に関して知りたいという割合が高いこともあり、求職者の企業選定に資するということも期待されるのではないかと考えております。
以上となります。
○植村分科会長　矢島委員。
○矢島委員　ありがとうございます。
私からは、いただいた現状報告を踏まえて、今後の仕事と育児の両立環境の向上と、性別にかかわらず能力を発揮できる環境整備の視点から、直近の育介法の改正に結びつかないかもしれないものも含めて検討課題について幾つか指摘をさせていただきたいと思っております。
１つ目は、資料１の２ページ目にあった育介法の産後パパ育休の規定の中で、休業中の就業が認められているということになっていて、これは男性の育休取得率が極めて低かっ

た、10％台だったという状況の中で取得を促す一種のポジティブアクションとして設定された事項だと理解しております。特に男性の育休というだけでなく、産後パパ育休というのが取得期間が限定されて、企業側にも業務の繁閑時期を問わず対応が必要と言う意味で業務の調整が困難な前提があるということでここに設定されたのだと理解しておりますが、これは中長期的にはというか、できるだけ早期に男女平等な内容に見直していく必要があると考えております。

この問題は２つの視点から問題があると思っておりまして、一つは家庭内の役割分業の問題で、育休を取っていても男性が家事・育児に参画しづらいという状況を生んでいるということ、もう一つは職場における性別役割分業で、男性のほうが休みを取るにも役割を代替しにくい、代替が困難な仕事になっているという状況を見直していく必要があるのですが、その見直しを停滞させるという意味において、この２つの視点から、男性のみに休業中の就業が認められているというのは問題があると考えられます。今はまだ男性の育休がようやく上がってきたところでポジティブアクションとして意味があるかもしれませんが、できるだけ早く見直す必要があるかと思います。

21ページのアンケート結果においても、自分で育休を取りづらいという理由の中に自分にしかできない仕事があるという回答が、男性が39.7％、女性が13.1％となっており、このように業務特性において男女に差があるという状況を併せて変えていくことが重要であり、そういった変革を促すためにもこの制度の見直しが今後の検討課題として挙げられているべきではないかと思います。

それから、18ページですが、女性の育休取得と就業継続という問題は、大分就業継続が進んできてはいるのですけれども、こちらの出生動向基本調査の中で2020年から2024年のところでもまだ出産時退職者が16.6％いるという結果が出ています。ここのところの人たちがどうして退職しているのか、もちろん自己都合もあるのでしょうけれども、どのようにして退職に至っているのかということは今後、もう少し丁寧に見ていく必要があるかと思います。併せて紹介している右側のグラフは、先ほど御説明がありましたけれども、別の調査になりまして、対象が小学校４年生までのところで取っているので、両立が困難という回答の意味合いが違うと思うのですね。ですので、こういった調査においても、例えば６歳未満の就学前までの子に限定して集計を取れば、出生動向基本調査の2020年から2024年対象の子と近い時期になるので、少し対象としてみているところが合ってくるかと思いますし、今後、さらに０～１歳の辺りの離職についてより丁寧に見ていくことが必要になってくるかなと思います。

また、共働き・共育てに関して、27ページ以降に示されている共育てプロジェクトの調査というのは非常に有意義な調査だと考えるのですが、これは主に回答しているのが学生さんなのですかね。Ｎが１万を超えていますけれども、主に回答しているのが学生さんのようで、現在就業している若者を対象とした31ページの就業継続につながるかどうかという設問は男女計しか示されていないのですね。見ていると、どうもＮがすごく小さいので

恐らく男女別に集計できなかったのかなと思うのですけれども、非常に有意義な調査だと思いますので、今後、恐らく継続されるかと思うのですけれども、就業している若者に関しても男女別に今後見ていけるような調査を行っていただきたいと考えております。

それから、34ページのプラチナくるみんの基準ですが、これは検討項目の中の柔軟な働き方や短時間勤務等の適正な評価と関連するのですけれども、「プラチナくるみんの基準の中に両立を図りながらその意欲を高めつつ能力を発揮できる取組を策定し実施していること」という内容があるのですね。これは実際に企業さんがどういうことをやっていたら認められるのかというのが曖昧になっていますけれども､以前から私が主張しております、短時間勤務等を利用しても公正に評価されてキャリアアップできるという登用基準とか、キャリアの提示がなされていること、というのがまさにこの辺りに該当すると思いますので、こうした基準の中でそうした具体的な取組があるということや、その事例などを周知していただいて、そういった取組が進むようにしていただければと思います。

39ページのアンケートの結果を見ますと、どういった取組を今していますかというと、早期のフルタイム復帰支援というのがあって、これは労働者の側に立った施策ではないのではないかなと、もちろん早期にフルタイムに戻れる人は戻ったほうがいいと思うのですけれども、一方で、39ページの本人の公正な評価といったものを促すという回答は、割合が低いですね。ですので、本人の公正な評価や登用に結びつく、積極登用という意味ではなくてきちんとキャリアパスが見えていくような取組といったことが進むような施策を指針やくるみんやえるぼしの認定基準に入れていくことが重要ではないかと考えております。

それと、言い忘れましたけれども、男性育休のところで、取得率が高まってきたので今後は期間を延ばすということも重要なのですけれども、期間だけを公表項目や認定基準に入れてしまうと、またこれも私は以前から言っていますけれども、共働きの中で育休復帰後の柔軟な働き方の促進というのが重要なのですが、まだ多くの企業でどうしても男性の育児支援というと育休に限定されていますので、その育休復帰後の柔軟な働き方を促進するということと（育休の）期間の伸長ということが同時に進むようにアプローチしていくということが重要ではないかと考えております。

以上です。

○植村分科会長　他に御発言はございますか。

畠山委員。

○畠山委員　私からは、出生時育児休業、産後パパ育休に関しまして、育児休業に係る雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認、育児休業の分散取得について、資料１－１「仕事と育児の両立支援について」の10ページ目以降の記載の施行状況から見ましても、いずれの制度にしても中小企業の対応が大企業に比べると遅れていると読み取れると思います。人材の確保の観点からも、企業規模にかかわらず制度を必要とする人が気兼ねなく利用できるという中小企業の取組を後押しする支援を強化すべきではないかということと、共働き・共育てのさらなる促進のためには、長時間労働の

是正、アンコンシャスバイアス、固定的役割分担意識の払拭に取り組むということも併せて必要と考えております。

以上です。

○植村分科会長　他に御発言はございますか。

菊池委員。

○菊池委員　私から、資料１－２「仕事と育児の両立支援に関する検討項目（案）」の「２．その他」「（１）子の看護休暇・介護休暇の見直し」の「中抜け」について発言します。先ほどニーズの把握も必要ではないかという御発言もありましたが、資料１－１仕事と育児の両立支援についての46ページにあるように、介護開始時に中抜けできた方ほど就業継続率が高いことなどを踏まえれば、仕事と家庭生活の両立の観点から中抜けについて検討を進めていくほうがいいのではないか感じています。

以上です。

○植村分科会長　他に御発言はございますか。

宮崎委員。

○宮崎委員　ありがとうございます。

私からは、資料１－２「仕事と育児の両立支援に関する検討項目（案）」の２の（２）「障害児や医療的ケア児、不登校の子の親の両立支援」について意見を述べさせていただきます。2024年の育児・介護休業法見直しの際に、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合は、高齢者介護とは全く異なる課題があるにもかかわらず、現行法においては介護のくくりの中で高齢者介護と同様に扱われている点に関し、検討が必要であるといった旨、労働側から発言しております。

働く現場からは、障害児や医療的ケア児を育てながら働き続けられる柔軟な働き方や、休暇制度の整備に関する要望の声が届いております。高齢者介護とは性質が異なり、医療的ケアや学校・通院への付き添い、また、学校から連絡があった場合の突発的な対処などといった対応が、長期的かつ継続的に求められるところに特徴があると考えています。

また、常時介護を必要とする状態に関する判断基準を満たせば、不登校児を育てる労働者が制度を利用できる場合があることについて、先ほど資料１「仕事と育児の両立支援について」において資料を作成し、周知いただいているという御説明がありましたが、職場レベルで考えたときに、周知、そして定着という意味においてはまだ十分ではないという印象を持っております。

このように残された課題を認識して、障害児や医療的ケア児を養育する家庭の実情を踏まえた両立支援の在り方について引き続き検討を深めることが必要と考えております。

以上です。

○植村分科会長　他に御発言はございますか。

それでは、全体を通じて事務局から回答をお願いします。

○上田職業生活両立課長　様々に貴重な御意見をいただきまして、どうもありがとうござ

いました。各御発言の中で、実態がよりよく分かるデータをきちんと把握していくことですとか、そうした点についても、直近で考えていくもの、それから今後、中長期的に考えること、様々御指摘いただきましたので、そういった点についても十分取り組んでいきたいと思っております。

あわせまして、制度の定着や円滑に活用できる環境づくりについても積極的に十分に取り組んでまいりたいと存じます。本日の委員の皆様の御意見を踏まえまして、また次回に向けまして、事務局といたしましては議論を深められる準備を進めてまいりたいと存じますので、引き続き御意見、御指導のほど、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１に関しての議論はここまでといたします。事務局には今日の議論も踏まえて、次回以降の資料等の準備をお願いいたします。

続いて、議題２の「男女雇用機会均等対策基本方針の改定について」と議題３の「その他」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。

○安里雇用機会均等課長　雇用機会均等課長の安里です。私から、議題２と３について、併せて資料の御説明をさせていただきます。

まず、資料２－１を御覧いただければと思います。男女雇用機会均等法第４条に基づいて策定する男女雇用機会均等対策基本方針の改定について御説明させていただきます。この基本方針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について、施策の基本となるべき事項などを示すものでございますけれども、直近の改正は令和５年に行っておりまして、その際に、それ以前までは運用期間をおおむね５年と定めておりましたけれども、そちらの方式を転換いたしまして、今後は大きな制度改正等のあるその都度に改定すると整理させていただいております。今般、カスハラ対策の義務化など、大きな制度改正がございましたので、改定したいと考えているものでございます。

なお、前回改定時には、今後、定期的な改定を行わない代わりに、毎年、均等分科会に雇用均等基本調査と「働く女性の実情」を報告すると整理をさせていただいておりますので、この２つについては議題３として後ほど御報告、御説明をさせていただきます。

それから、この基本方針ですけれども、法律に基づきまして、都道府県知事との協議、それから労政審への諮問答申が必要とされてございますけれども、令和５年改定の際には併せてパブリックコメントも実施させていただきました。今回もパブリックコメントを実施した上で改定を行いたいと考えております。

また、今回の改定の基本的な考え方でございますが、資料の後半、「改定の方針」と示しているところでございますが、今般、各種の制度改正はございましたが、均等行政全体の進め方の大枠が変わるものではございませんので、今回の改定では現行の大枠を維持しつつ、各種の数値を最新なものに更新するとともに、前回改定時以降に行われた法改正や施策の拡充などを盛り込んで案を作成させていただいております。

今後のスケジュールですが、本日御議論いただいた後、10月から11月にかけてパブリックコメントや都道府県知事との協議を行わせていただきまして、12月にはその結果を分科

会に改めて御報告をさせていただいた上で諮問答申を行い、12月下旬の告示を目指して進めていきたいと考えております。

基本方針の改定の案の具体の内容については、資料２－２の新旧を用いて御説明いたします。資料２－２を御覧いただければと思います。こちらの新旧は変更した箇所に下線を引いているものとなってございまして、記載の充実を図った点などを中心に御説明させていただきます。

まず、資料２－２の１ページ目でございます。「はじめに」を御覧いただければと思います。男女雇用機会均等は、当然のことながら全国どこででも実現していきたいものでございます。その点の加筆を改めて行いましたのと、また、そのためには地方も含めた取組が重要でありますので、女性が活躍できる地域づくりを含めた取組の推進が必要であること、こちらの加筆も行ってございます。現在、政府として地域の働き方改革の推進も行っているところでございます。

「はじめに」の部分には、そのほか均等法の施行から40年を経過していることや、また、２ページ目に入りますが、女性活躍推進法の10年延長のことなど、記載をアップデートしております。

３ページ目からは、男女労働者の職業生活の動向についての記載が始まっております。令和５年の改定時には新型コロナウイルス感染症の影響についての記載をしてございましたけれども、今回は中東情勢や原油価格の上昇の点などを記載してございます。

４ページ目からは雇用の動向に関する記載となっておりまして、女性の労働力率についてM字カーブが台形に近づいていることや、正規・非正規労働者の動向などの情報を最新のものに修正してございます。

進みまして、７ページ目からは、雇用管理の動向でございます。均等法や女性活躍推進法の施行関係、データの更新やハラスメント対策の記載の充実、えるぼしプラス認定が開始されたことなどを記載してございます。

進みまして、10ページ目からは育児介護休業法の施行状況でございまして、先ほどの議題１で御説明させていただいた状況などを書き込んでございます。

12ページ目からは、次世代法の施行状況について、次世代法が10年延長されたことですとか、続きまして、14ページ目からはパートタイムや有期雇用労働者について、施行規則や指針改正により均等・均衡待遇の一層の確保を図ることとしている点などを記載をしてございます。

15ページ目に入りますと、労働者の意識の変化でございますけれども、直近の世論調査を紹介する形で記載をしておりまして、16ページ目以降はここまで紹介してきた状況のまとめとして、前回改定時のときと同様でございますが、一定の改善はあるものの、女性管理職の割合の低さや男女ともに仕事と家庭の両立ができていない者が一定存在していますねということなどを示してございます。

17ページ目からは、施策の基本となるべき事項の記載に入ってまいります。前回の改定

のときと同様でございますが、実態の面ではまだまだ男女の差が残っていること、その背景としては長時間労働や仕事と家庭の両立に対する職場環境の問題、固定的な性別役割分担意識などがあると考えられることを示させていただいておりまして、労働力人口の減少が見込まれる中、男女を問わず労働者が安心して働き続けることのできる環境を整備することは喫緊の課題であると示させていただいております。

その上で、18ページ目からは、施策の基本的な考え方でございますけれども、こちらも前回同様でございますが、均等法の確実な履行とともに、男女ともに職業人生の展望を描きながら働き続け、能力を十分に発揮できる環境を整備することが必要であること、ワークライフバランスの推進、雇用管理制度やその運用の見直し、長時間労働の是正を図るとともに、男性が積極的に育児・家事を行うことができるよう社会全体で促していくことが求められること、それからまた、妊娠・出産等で離職する女性が一定数いることを踏まえれば、一旦就業を中断した女性がそれまでの職業経験を生かして再就職・再就業できる環境を整備することも重要であることなどを記載させていただいております。

19ページ目に下線を引いている部分がございますけれども、地域差を埋める取組として、地域の中小企業の環境整備の促進が重要である点や、こうした取組を関係省庁間で連携を図りつつ進めていくのだという点については追記をさせていただいております。

ここ以降は、具体的な施策ごとの記載となってございます。

20ページ目からは、公正な処遇の確保についての記載が続いておりまして、25ページ目からはハラスメント対策について始まっております。ちょっと前後しますが、24ページ目下辺りからは健康確保の記載がございまして、これはぱっと見ると削除されているように見えるかと思いますけれども、今般の女活法の改正の中で、女性の活躍促進に当たっては女性の健康上の特性に留意した対応が重要であるということが示されたことを踏まえまして、女活法の部分へ記載を移動させているものでございます。

改めて、25ページ目からはハラスメント関係の記載でございます。ハラスメント関係の記載を充実させていただきまして、30ページ目からは女性活躍推進法関連の記載でございます。

31ページ目には、企業が女性活躍に関する情報を公表するに当たっては、データベースの活用が適切である旨などを記載しております。

また、32ページ目からは、男女間賃金差異について、各企業が数値を公表する際には要因や課題の分析結果などを数値だけではなくて追加的な情報も併せて公表することが望ましいことなどを記載してございます。

34ページ目以降は能力開発についてでございますが、学生等に対する支援などについて示してございますが、35ページ目、現行の基本方針には学生向けのリーフレットの配布についての記載がございますが、現在はデジタル化が進みまして、情報をサイトに掲載する形としておりますので、紙での配布についての記載は削除をしてございます。

36ページ目からはワークライフバランスについての記載となりまして、37ページ目から

は育児・介護の両立の関係でございます。

38ページ目からは、長時間労働の是正や両立しやすい環境づくり、不妊治療に係る支援などについての記載をしてございます。

40ページ目からは、多様な働き方に関する支援の記載が始まっておりまして、41ページ目には短時間正社員制度など、多様な正社員制度の導入に関するコンサルティングの実施などについて記載をしております。

最後、42ページ、43ページ目は前回と変わるところがありませんけれども、関係者・関係機関との連携や行政推進体制について触れてございます。

以上が基本方針の改定案の概要でございます。

議題２に関する説明は以上とさせていただきます。

続いて、関連して議題３として、「働く女性の実情」と、それから雇用均等基本調査の結果について御報告させていただきます。

まず、資料３－１を御覧いただければと思います。「働く女性の実情」について御説明いたします。

「働く女性の実情」は昭和28年以来毎年作成をしてきたものでございまして、女性の就業に関する統計資料や雇用環境均等行政の施策の概要などをまとめて示しているものでございます。資料の全体は参考資料としてつけてございますので、そちらを御参照いただければと思います。資料３－１を用いてポイントを絞って御説明をさせていただきます。

それでは、資料３－１の１ページ目を御覧いただければとございます。令和７年の働く女性の状況ということで、女性の労働力人口、年齢階級別労働力率のグラフを示してございます。女性労働者は43万人増加いたしまして、その割合は45.7％と上昇が続いております。また、年齢階級別労働力率につきましては、15～19歳以外の女性の年齢階級で過去最高となってございまして、いわゆるM字カーブと言われてきたものでございますが、台形に近づいている状況というのがグラフとしても見てとれるかと思います。

続きまして、２ページ目でございます。女性の就業者数と就業率を示してございます。女性の就業者は44万人増加いたしまして、15歳以上人口に占める就業者の割合は55.1％となってございまして、女性の就業率は着実に伸びている状況となってございます。

続きまして、３ページ目でございます。男女間賃金差異について示してございます。令和７年の男女間賃金差異は76.6となってございまして、長期的には縮小傾向にございます。左に表も示してございますが、男女間賃金差異の要因の分析をしております。一番影響が大きいのは引き続いて役職となっておりまして、すなわち、管理職における女性の割合を男性と同じものと仮定して調整しますと賃金差異が85.7までは改善するということが分析できておりまして、9.1ポイント改善するという形になっております。つまり、管理職における女性の割合の低さが賃金差異に最も影響を与えるというところでございまして、男女間賃金差異の解消に向けて管理職比率の改善に関する施策の推進が重要というところでございます。

続きまして、４ページ目でございますが、こちらでは「働く女性の実情」の中で取り上げている施策の概要の全体像をお示しさせていただいております。均等行政や女性活躍推進、ハラスメント対策のほかに、両立支援関係、非正規雇用の均等・均衡待遇の推進、多様で柔軟な働き方の推進などを記載してございます。資料中にページ数を示させていただいておりますが、こちらは「働く女性の実情」の本体のページ数となっておりますので、内容の詳細については参考資料としてつけてございます本体資料を適宜御参照いただければと思います。

最後、５ページ目でございますけれども、令和７年が男女雇用機会均等法成立40年目になっておりましたので、この40年間の女性労働者を取り巻く環境の変化をまとめた特集をさせていただきましたので、その概要の御紹介でございます。女性の就業拡大、M字カーブの底の数値の改善、L字カーブについてはピークになっている25歳から34歳の女性の正規雇用比率の増加などが確認できてございます。また、十分ではございませんけれども女性の管理職の増加も進みまして、賃金差異の縮小も昭和60年と比べれば図られているところでございます。この40年を経て、働く女性を取り巻く環境が大きく変化しているというところが確認できているところでございます。

「働く女性の実情」に関する説明は以上でございます。こちらについては、本分科会終了後に厚生労働省のホームページで公表させていただく予定でございます。

続きまして、資料３－２を用いて、令和７年度の雇用均等基本調査の結果について御説明させていただければと思います。こちらの調査結果は既に７月31日に公表しておりまして、その内容の御報告でございます。こちらも本体資料は参考資料としてつけさせていただいておりますので、この場では資料３－２を用いてポイントを御紹介させていただきます。

資料３－２を１枚おめくりいただきまして、調査の概要をお示ししてございます。令和７年度のこの調査は令和７年10月１日現在の状況を調査しているものでございます。調査は常用労働者を10人以上雇用している民営企業を対象とした企業調査と、常用労働者を５人以上雇用している民営事業所を対象とした事業所調査に分けて実施をしておりまして、母集団がそれぞれ6,000程度となっているところでございます。

さらにおめくりいただきまして、主な調査結果について御報告させていただきます。ページ数１と示しているところを御覧いただければと思います。こちらでは正社員・正職員における構成比を紹介しているものでございますけれども、女性の正社員・正職員における総合職の割合が一般職の割合を令和７年度調査で初めて上回りましたので、御紹介をさせていただいてございます。

続いて、２ページ目でございます。２ページ目では、女性の管理職比率に関するデータを御紹介しております。右側と左側で目盛りの幅が違っております点には御注意いただければと思いますが、左側が女性管理職や女性役員を有する企業の割合の推移、右側が役職別女性管理者等の割合の推移を示してございます。右側のグラフの下から３つ目の白丸点

線の折れ線を見ていただきますと、こちらは課長相当職以上の比率を示しているものでございますが、令和７年度は13.8％となっておりまして、長期的には右肩上がりの状況となってございます。

ここまでは企業調査の御紹介をさせていただきました。続きまして、３ページ目からは事業所調査についての報告でございます。３ページ目、４ページ目では、議題１でも資料に使わせていただいておりますが、育児休業関係のデータでございます。３ページ目のグラフ、こちらも右と左で目盛りが違います点には御注意いただければと思いますが、男性の育児休業取得者の割合が上昇していることが見てとれるかと思います。新聞でも公表した当時、報道があったかと思いますが、前回調査より男性の育児休業取得率は10.4％上昇しまして50.9％となりまして、令和７年度までに50％に到達したいとしていました当時の政府目標は達成したというところでございます。

次の４ページ目でございますが､こちらは育休の取得期間についてまとめてございます。男性は１か月から３か月未満の取得が30.3％と最も多くなってございまして、女性に比べて短期間の取得が多いという状況でございます。

最後、５ページ目でございますが、働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関するデータを御紹介しております。令和７年度から初めて３歳未満と３歳以降に分けて調べさせていただきました。いずれも短時間勤務制度、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなどが実施率が高いという状況でございました。

以上が令和７年度の雇用均等基本調査の結果の御報告でございます。

議題２、議題３を通じまして、資料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　御説明ありがとうございました。

私からは、先ほどの資料２－２「男女雇用機会均等対策基本方針（案）新旧対照表」の「はじめに」について発言します。この間、日本成長戦略、第６次男女共同参画基本計画、女性版骨太方針2026におきまして、地域における女性活躍の推進や暮らしやすい地域づくりについて掲げられてきたところです。女性が活躍できる地域づくりの取組の推進につきまして追求をされたということは重要な点であると受け止めています。

しかし一方で、今回公表されます「働く女性の実情」や令和７年度雇用環境均等基本調査結果のポイントにつきましては、地域の女性活躍の取組の検討に資する調査結果が実施されていないように見受けられます。女性が働き続け、能力を十分に発揮できる社会の実現に向けましては、現場の実態を踏まえて働く女性が抱える課題を構造的な課題として捉え直すということが重要です。

前回の分科会でも労働側の委員より発言をいたしましたが、地方では女性を中心とした

若者の流出が課題となっております。進学、就職、働き方の選択肢の少なさ、賃金格差など、地方を離れる要因となっているという声もあります。あわせて、医療、子育て、公共交通を含む生活基盤の弱さ、地域や親族の干渉などといったことが重なり、雇用と暮らしの両面の環境整備が求められていると考えます。

このように地域ごとに課題が異なるという中で、実態に即した議論を推進する観点からも、地域間を比較する視点での調査の実施というものが必要ではないかと思ってございます。こうした観点での調査も今後、検討していただきたいです。

以上です。

○植村分科会長　他に御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。酒井でございます。

資料３－２で御報告いただきました雇用均等基本調査結果について申し上げます。男性の育児休業の取得率は近年大幅に上昇しておりまして、令和７年度に政府目標を上回る50.9％になったことについては、企業や労働者の積極的な取組の成果であると認識しております。

他方で、適切な取得期間も課題として指摘されておりますところ、これまでの調査では、育児休業の取得期間は隔年の調査項目であったと承知しております。この点に関しまして事務局に質問させていただきたいのですが、令和８年度以降の雇用均等基本調査における育児休業の取得期間の取扱いについて教えていただければと思います。よろしくお願いします。

○植村分科会長　今の質問について、事務局、回答をお願いします。

○安里雇用機会均等課長　令和８年度以降の取組をどうするかについてはまだ検討中でございますので、御指摘も踏まえまして検討させていただければと思います。

○植村分科会長　他に御質問はありますか。

矢島委員。

○矢島委員　ありがとうございます。

先ほど他の委員からも御発言がありましたけれども、地方における地域社会での男女のジェンダー平等、性別役割分担の解消ということが非常に男女の雇用機会均等にも関係があるということで、基本方針の中にうたわれるということは大変大きな意義があると考えておりますが、まだその辺りの具体的な施策というのが位置づけられていなかったり、その取組状況や課題が明確になっていないところかと思います。この辺りは内閣府男女共同参画局の取組などが領域に関わってくるかと思いますが、今後、しっかりと連携の上、（地域社会のジェンダー平等が）雇用機会の均等に重要な意味があるという前提で調査や施策の検討を進めていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○植村分科会長　他に御発言はございますか。よろしいでしょうか。

最後に、事務局から何かありますか。

○安里雇用機会均等課長　畠山委員、それから矢島委員から、地方のことに御指摘、御意見をいただきました。ありがとうございます。

雇用均等調査自体については、サンプル数の関係でそれ自体を地域割りをするにはなかなか難しいところがあるかなと今のところでは思ってございますけれども、既存の調査を踏まえて地域に着目した分析が何かできないかなどは検討していきたいと思いますし、矢島委員から御指摘いただいたように、内閣府なり内閣官房なりと連携をしながら、今のこの時点でも連携をしておりますが、引き続き総合的な問題であると思いますので、そういう視点を持って施策を推進させていただきたいと思います。

ありがとうございました。

○植村分科会長　それでは、事務局には本日出ました委員からの御意見を踏まえて必要な手続を進めていただくようお願いいたします。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○中井大臣官房企画官　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、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。