

東京くらし方会議（第2回）

令和6年7月26日

1. 第1回会議（令和6年5月22日）での主な意見（1/2）

「年収の壁」を超える対策の強化

- 第3号被保険者となることは貧困リスクを高めることになる
- 企業によっては、働きを増やしても厚生年金に加入できない場合があるので、社会保険の適用拡大を進めていく必要
- 若い人に将来後悔しない働き方を選択してもらうため、年収の壁等に関する正しい知識をしっかりと普及活動する必要

子育て・介護と仕事の両立

- 結婚や出産によるキャリア中断に伴う機会損失となる費用が極めて高い
- 女性活躍には育業の期間を短くして早めに復帰しキャリアを高める取組が必要
- 現行の育児休業制度は、休業を長期に取得する人に給付を手厚くしている一方で、育児休業を取得しない又は早めに切り上げてフルタイムで働く人への支援がない
- 子育て中の女性社員への周囲の配慮が女性の活躍を狭めている可能性はないか
- 親の介護で退職する女性が増加しており、中には、育児と介護のダブルケアラーも増加している

1. 第1回会議（令和6年5月22日）での主な意見（2/2）

女性のキャリアアップ

- 管理職になる女性に対しキャリアアップをいかに図っていくかという視点が重要
- 出産や子育ての制約となる時間や場所の拘束を排除した、短時間で働く管理職など新しいタイプの管理職モデルを推進する必要
- 企業は社外女性取締役を任用しがちだが、社内から登用する数を増やせるといい
- 女性が働くことが当たり前になるような社会に変えていかなければいけない
- 医療・福祉職場では、女性職員の離職が人手不足に直結
- 保育士など、資格を活かし切れていない人をどのように労働市場に引き出すか

長時間労働の是正・柔軟な働き方への転換

（長時間労働の是正）

- 日本的雇用システムの中で、唯一、長時間労働が根強く残っている課題
- 長時間労働を是正しないと、女性が働きやすい職場にもならず管理職も増えない
- 育児をしているかに関わらず残業削減などの取組を浸透させるべき

（柔軟な働き方への転換）

- 時間や場所の拘束が強い今の企業での働き方を変える必要
- 中小企業は働き方の転換が遅れがち。不足するノウハウ等をどうサポートするか
- 女性活躍に資する働き方や人材育成、働くことを助ける技術について議論したい
- 働き手が最大限の成果を発揮できる働き方を選べる仕組みが望ましい

「年収の壁」を超える対策の強化

2-1. 社会保険の適用拡大について

- 2016年から社会保険の適用拡大が順次進められてきている
- 2024年10月から、従業員数51人～100人の企業で働くパート・アルバイトが新たに社会保険の適用になる



2-2. 国の「年収の壁」への当面の対応策（年収の壁・支援強化パッケージの概要）

- ▶ 短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として支援強化パッケージに取り組む

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

2-3. 次期年金制度改正に向けた国における議論

働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」での議論

- ✓ 令和6年7月1日、**厚生年金の適用拡大**に関する**有識者懇談会**を開き、**取りまとめ案**を了承
- ✓ パート労働者に係る企業規模の要件を撤廃するほか、5人以上の個人事業所では全業種を対象に加えるとの内容を明記
- ✓ **2025年の年金制度改正**に向けて、**年末までに最終案**を取りまとめる予定

短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方

厚生年金への加入要件(現在の要件)	今後の方向性
①企業規模要件(101人以上) ※R6.10以降は50人超	➤ <u>他の要件に優先して、撤廃の方向で検討</u> すべき ➤ 適用拡大に伴う 事業所の事務負担や経営への影響等 を踏まえ、 <u>必要な配慮措置や支援策の在り方</u> について検討すべき
②労働時間要件(週20時間以上)	➤ 雇用保険の適用拡大の施行状況等 も見極めて検討すべき
③賃金要件(月8.8万円以上)	➤ 最低賃金の引き上げ も踏まえて検討すべき
④学生除外要件	➤ 見直しの必要性は低い

その他（個人事業所、フリーランス等）

- ✓ **常時5人以上を使用する個人事業所**における**非適用業種**については、5人未満の個人事業所への適用の是非の検討に優先して**解消の方向で検討**すべき
- ✓ **フリーランス等の多様な働き方**を踏まえた**被用者保険の在り方**については、**中長期的な課題**として引き続き**検討が必要**

2-4. 国の主な年金広報の取組（令和5年度）

生涯を通じた年金教育

1 若年世代向け参加型広報

■「年金動画・ポスターコンテスト」

次代を担う若い世代と一緒に年金について考えることを目的に「年金動画・ポスターコンテスト」を開催しました。※令和5年度より名称変更
 <第5回年金動画・ポスターコンテスト大臣賞受賞作品>

グラフィック・ポスター部門 ショート動画部門
 (小・中学生の部/一般の部)



表彰式



■「学生との年金対話集会」

学生と厚生労働省（年金局）職員が年金をテーマに語り合うことを通じて、みなさまのご意見を年金広報活動の改善につなげています。



■「こども園ケ関見学デー」

毎年夏休みに、こども達に向けて、年金について楽しく学んでいただくプログラムを開催しました。



令和5年度は、伊沢拓司さんを講師に迎え、対面・オンライン会合わせ約140名のお子様、保護者に参加いただきました。

2 新たな学習教材の開発

小学生向け

中高生向け

大学生以上向け

<学習マンガ>

<学習教材>

<クイズ動画>

<学習教材>



<財政検証HP>



被用者保険の適用拡大

被用者保険の適用拡大について、引き続き、インターネットによる情報発信や「専門家活用支援事業」などを実施してきました。また、令和6年10月施行の適用拡大に向けて、新たに特設サイト、ガイドブック、チラシ、動画などの広報コンテンツを制作しました。

<特設サイト>



<手引き・チラシ>



<ショート動画>



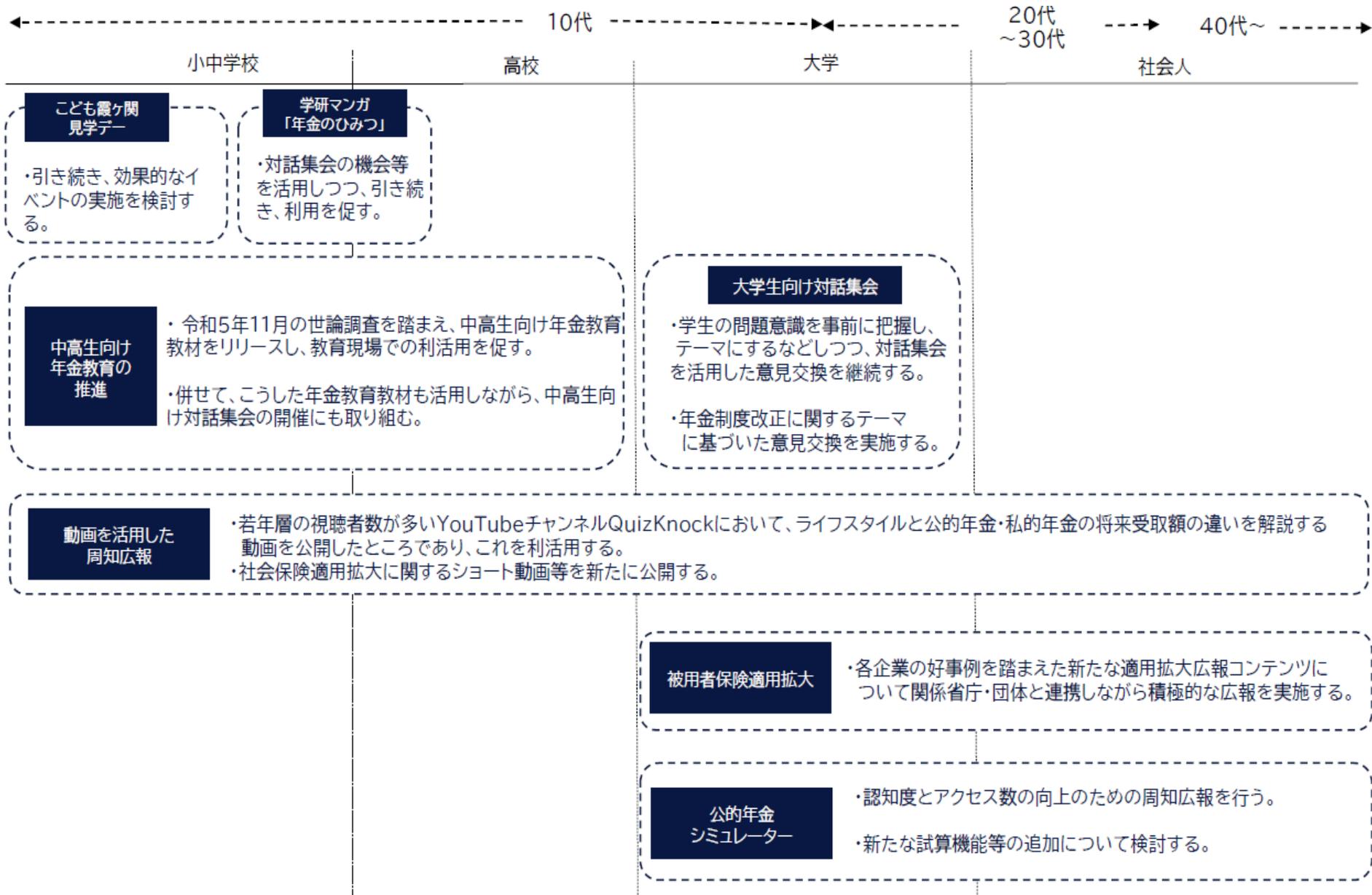
年金の見える化

①令和2年改正年金法を分かりやすく周知すること、②働き方・暮らし方の変化に伴う年金額の変化を「見える化」することを目的として、令和4年4月からねんきん定期便に付される二次元コードも活用できる「公的年金シミュレーター」を公開しました。令和6年4月1日時点で約624万件試算されています。

令和6年1月に、在職定時改定の試算機能を追加しました。これに伴って画面表示を工夫する（年金額の試算結果グラフ・年金見込み受給額の表示を閉鎖可能とする）ことでユーザビリティの向上を行いました。



2-4. 国の主な年金広報の取組（令和6年度）



2-5. 都における「年収の壁」対策

「年収の壁」を知る～女性の活躍応援プログラム（R5年度～）

➤ 個別相談窓口 【R6新規】

- ・「年収の壁」に関する悩みや課題に関して、社会保険労務士、税理士、ファイナンシャルプランナーが3つの相談方法（電話、メール、オンライン）によりサポートを実施

【対象】都内在住者・在勤者等、都内企業

➤ 専門家派遣 【R6拡充】

- ・企業や従業員の課題に応じて、社会保険労務士等の専門家を3つの方法（個別相談、講習会、個別相談会）で派遣

【対象】都内企業（大企業、個人事業主等含む） 【規模】30社

➤ オンラインセミナー 【R6拡充】

- ・専門家が「年収の壁」に関する最新の動向のほか、キャリア形成の重要性や社会保険に加入するメリットなどを解説

【対象】都内在住者・在勤者等

【規模】各定員200人程度（年4回）



2-5. 都における「年収の壁」対策

「年収の壁」対策支援奨励金（R6年度～）

- 働く意欲のある女性が就業調整を行うことなく、能力を十分に発揮できる環境を整備するため、「年収の壁」の原因の一つとなっている配偶者手当の見直しを行った都内中小事業主に奨励金を交付

【支給金額】 1事業主10万円（1回のみ）

ライフ・キャリアのオーナーシップ発揮支援事業（R6年度～）

- 社会保障制度に係る正確な理解を広げ、自分の将来や働き方を考えるきっかけにつなげるための動画コンテンツを、対象世代ごとに制作
- 交通広告やウェブ広告、SNS等を用いて広く発信

ライフ・キャリアプランシミュレーションツールの構築（R6年度～）

- 働き方の変更による生涯収入への影響等を可視化できるツールを構築し、「年収の壁」の突破や将来を見据えたキャリアの見直しを促進

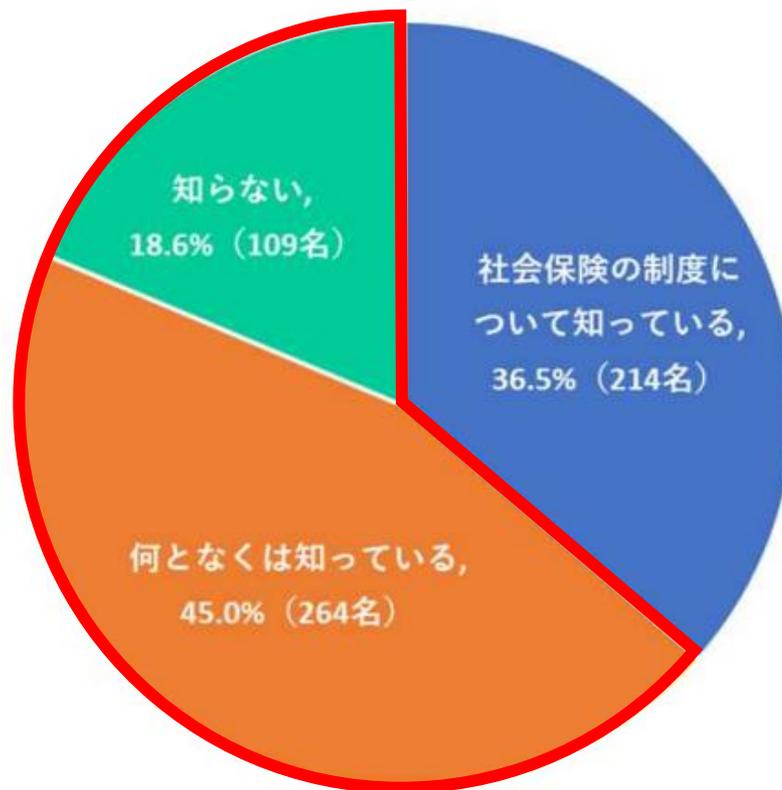


2-6. 「年収の壁」に関する正確な理解の状況

- 「社会保険の制度について知っている」は36.5%
- 全体の63.6%が社会保険の制度に対して、正確な理解が不足

Q：年収の壁を超えて働くことについて、勤務先の社会保険に加入することなどによる、将来の年金額への影響等のメリットについて知っていますか？

※「意識して、年収の壁や扶養の範囲内で働いている」と回答した方を対象（回答数：587）



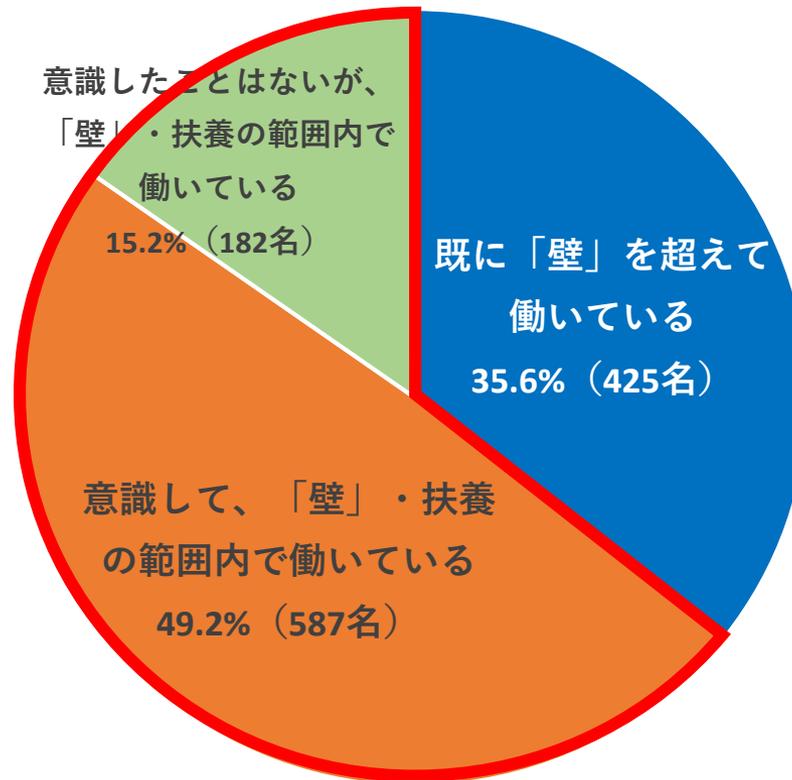
※令和5年度政策調査（いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査）

いわゆる「年収の壁」について、現状の都民の意識の度合いや、実際の就業調整等の行動にどの程度影響を与えているか等について、実態を深掘りし調査。調査対象は女性パートタイム労働者（既婚、都内在勤）で、回答者は1194名。

2-7. 「年収の壁」を意識して働いている人の割合

➤ 全体の64.4%が、年収の壁範囲内で就労

Q：「年収の壁」、扶養の範囲を意識して働いていますか？（回答数：1,194）



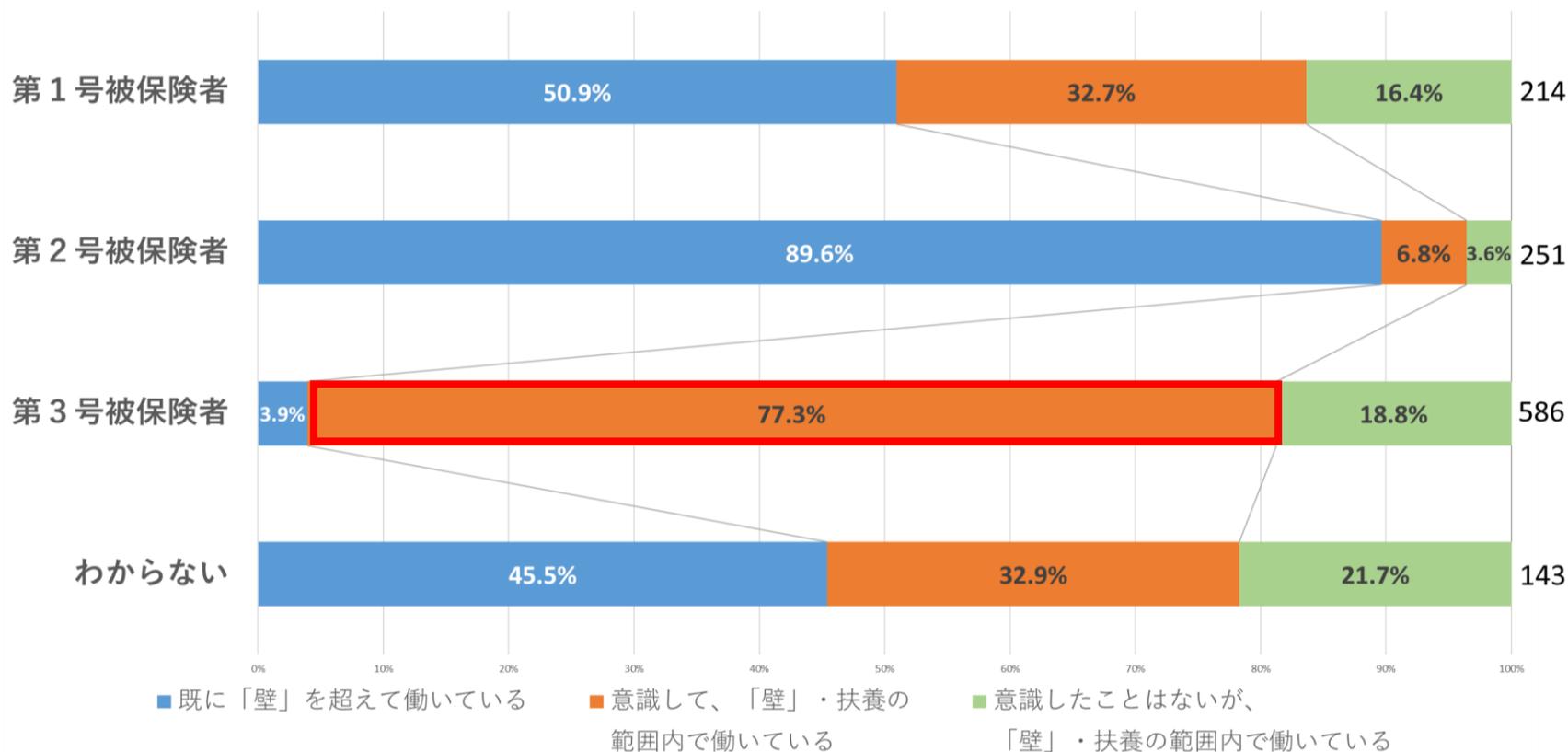
※令和5年度政策調査（いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査）

いわゆる「年収の壁」について、現状の都民の意識の度合いや、実際の就業調整等の行動にどの程度影響を与えているか等について、実態を深掘りし調査。調査対象は女性パートタイム労働者（既婚、都内在勤）で、回答者は1194名。

2-7. 「年収の壁」を意識して働いている人の割合

➤ 「第3号被保険者」の約8割が壁を意識して働いている

第何号被保険者・「壁」に対する意識（回答数：1,194）



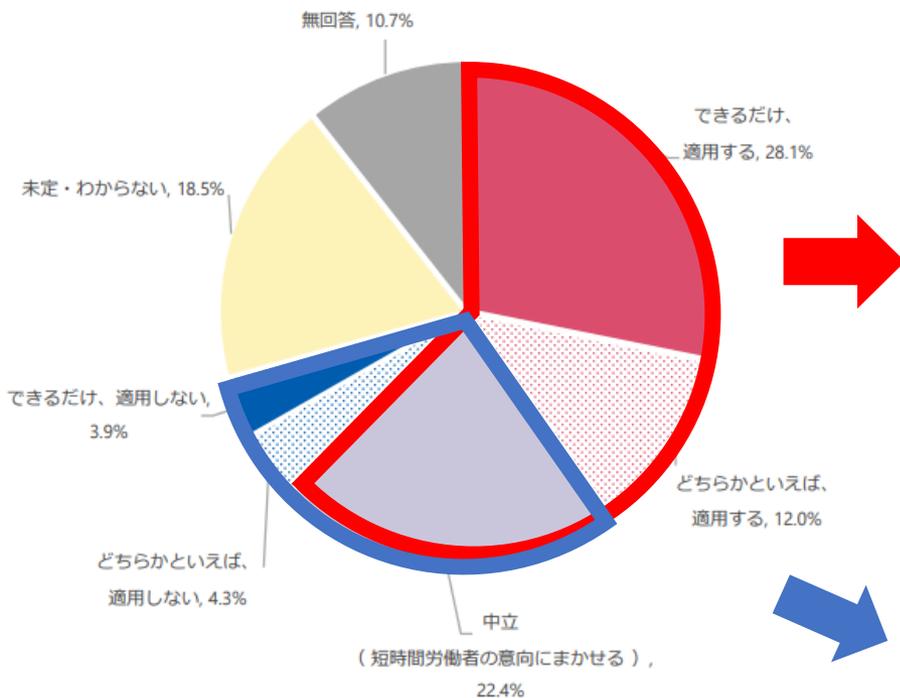
※令和5年度政策調査（いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査）

いわゆる「年収の壁」について、現状の都民の意識の度合いや、実際の就業調整等の行動にどの程度影響を与えているか等について、実態を深掘りし調査。調査対象は女性パートタイム労働者（既婚、都内在勤）で、回答者は1194名。

2-8. 令和6年10月に向けた適用拡大に伴う企業の調整方針

- 被用者保険を「適用する」方針で調整を行う企業が40.2%
- 一方、適用を回避する理由として「短時間労働者自身が希望しない」が約8割、「人件費の増加につながるから」が約3割

適用拡大に伴う短時間労働者との調整方針



(注) 調査に回答した、従業員数51人以上100人以下企業 (715社) のうち、適用要件を満たす短時間労働者を雇用している企業 (540社) の内訳。

調整方針に対する主な理由

被用者保険を「適用する」方針で調整する企業 (338社) の主な理由 (複数回答)	
法律改正で決まったことだから	55.0%
短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	32.5%
短時間労働者自身が、希望したから	31.4%
短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	19.5%
短時間労働者の必要人数を確保したいから	17.5%
適用を回避すると、業務等に支障が出るから	8.0%
週20時間未満では、雇用保険も適用されないから	5.0%
親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	2.7%
企業イメージが向上するから	2.7%

(注) 短時間労働者との調整方針において、適用を推進すると回答した企業 (217社) と、中立 (短時間労働者の意向にまかせる) と回答した企業 (121社) の、調整理由の内訳 (複数回答)。

被用者保険を「適用しない」方針で調整する企業 (165社) の主な理由 (複数回答)	
短時間労働者自身が希望しないから	82.4%
人件費の増加につながるから	30.9%
親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	2.4%

(注) 短時間労働者との調整方針において、適用を回避すると回答した企業 (44社) と、中立 (短時間労働者の意向にまかせる) と回答した企業 (121社) の、調整理由の内訳 (複数回答)。

(出所) JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2022)をもとに作成

2-9. 被用者保険の適用拡大の影響・課題について

論点	団体の意見
<p>Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (過去の適用拡大が与えた影響)</p>	<p>【日本チェーンストア協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2016年10月の社会保険適用拡大により、短時間労働者は長時間化する層と20時間未満に抑制する層に二分化し、抑制する層の不足分を充足しきれずに人手不足が加速した。 ・パート労働者の雇用の窓口として、声として大きいのは雇用保険の壁。最低賃金の上昇によって20時間で雇用保険に入りながら社会保険に入らない働き方が選択できず、おおよそ9割の方が雇用保険を諦め、社会保険にも入らないという選び方をしている。 <p>【一般社団法人日本フードサービス協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用拡大により、新たに社会保険に加入となった方は、約2割から3割あったのではないかと推定。その多くがフリーターの方、シングルマザーの方であり、会社にとっては、人材の定着、確保につながり、働く方にとっては、将来のキャリアアップのステップになるということで、とてもいい流れになった。一方、主婦のパートの方が、多くは加入せず、就業調整を行った。 ・2016年(平成28年)に501人以上の企業が適用対象になった後に実施した協会調査(令和2年)によると、週20時間未満での就労を選択した短時間労働者が「予想以上に多かった」と回答した企業が14%、「多かった」と回答した企業が36%となっており、適用拡大が人手不足の原因の一つとなったと言える。 <p>【一般社団法人「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去の適用拡大について、東京都の場合、最低賃金が1,113円であるため、週20時間以上は即88,000円以上となることを意味しており、手取り重視の方は、勤務時間調整をすることになる。企業は、それに伴い労働時間の抑制を求められることになり、労働量の減少に加え、調整の手間を要することになる。代替が効かない場合は、売上の減少となる。 ・在宅介護の場合、資格が必須のサービスであるため、迅速な補充はもとより、現状の有効求人倍率 約16倍の状況下では採用自体がうまくいかず、業容縮小となる。 <p>【一般社団法人日本惣菜協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協会内のアンケートにて、過去の適用拡大が与えた影響を尋ねた(複数回答)ところ、<u>9.4%が良い影響があったと答え、その内容については「安定的に長期雇用が出来ている」が挙げられた。</u> 一方で、<u>21.9%が悪い影響があったと答え、その内容については「働く時間を調整する手間の増加」、「所得制限によって働く時間を短くしたため、会社の経費負担が増加」、「扶養内に抑える為に勤務時間数を減らすパートが増え、人手不足の加速」などが挙げられた。</u> ・適用拡大により、20時間以内の就労時間で働きたいという方々が多くあり、さらに人手不足に拍車がかかることもあり、一時的に業務負担が増加することになるため、従業員にも比較的評判がよくない。 <p>【一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本年10月から適用される企業規模51人以上については、15~20店舗以上運営する大規模加盟店が該当すると想定している。(現在の企業規模要件下において、)今の加盟法人についてはそこまで大きな影響を受けていない。

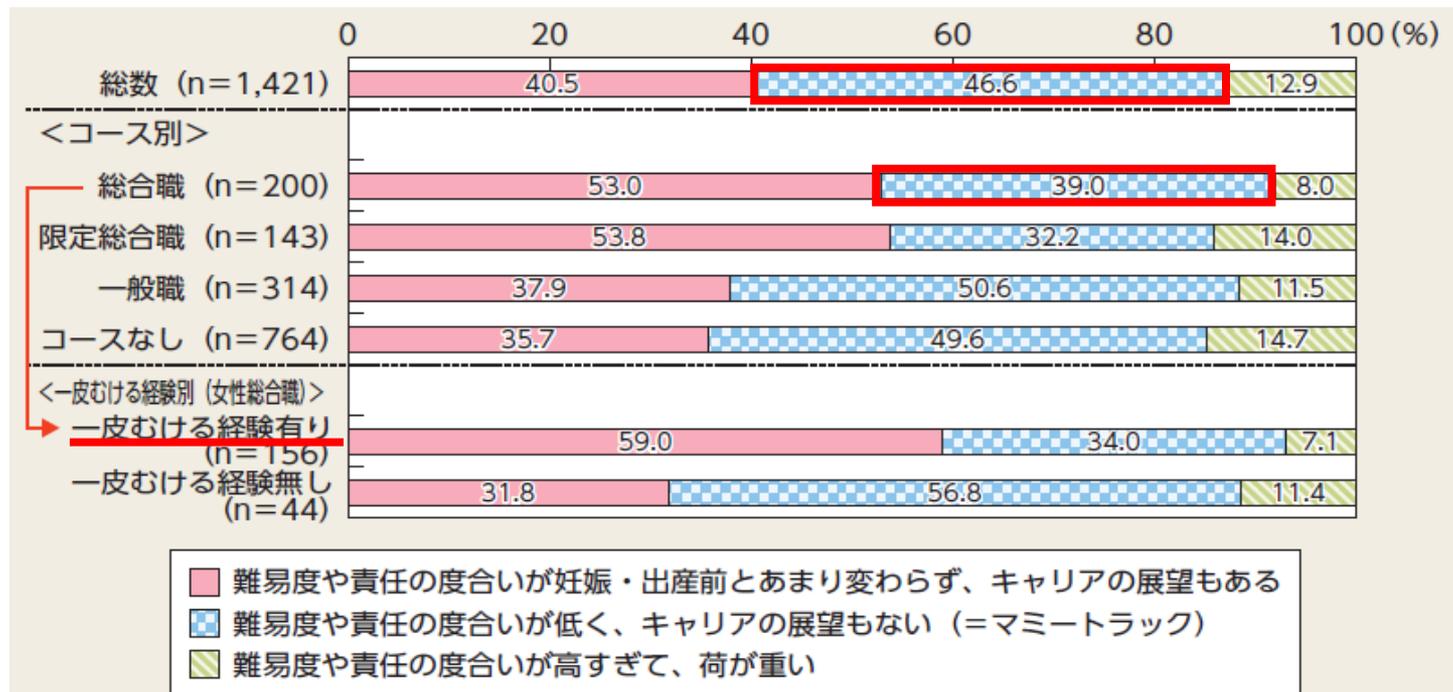
2-9. 被用者保険の適用拡大の影響・課題について

論点	団体の意見
<p>II 適用拡大の影響・課題について (過去の適用拡大が与えた影響)</p>	<p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メリットとして、「事業者は適用拡大による社会保険の完備により、適用外の事業所と比較し求人面で有利となった」、「従業員が社会保険の恩恵を得ることかできた」ことが挙げられる。 ・デメリットとして、「保険料の事業主負担がコロナ禍、物価高騰等により甚大な影響を受けた事業者の過重となった」、「社会保険事務に係る管理・事務処理費用等が新たに生じた」、「労働者は保険料負担により手取り給料が減るため、事業者は人手確保のため賃金を上げざるを得ず、経営面でさらに苦境に立つことになった(年収の壁を意識する働き方は継続した)」ことが挙げられる。 ・このような状況においても、やはり年収の壁を意識する働き方というのは、引き続き存在している。 <p>【特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去の適用拡大の影響について、当団体が会員へ実施したウェブ調査結果によると、回答者127人のうち、社会保険の適用拡大について、35%の方が「経験した」と答えている。 ・同調査より、「適用拡大の経験はあなたにとってよかったか」という質問に対して、「よかった」という回答が41%、「よくなかった」が26%、「わからない」が26%、「良い面もあり少し困る面もある」が7%。 ・「よかった」という経験については、「手取りは減ったが、会社が半分支払いをしてもらえし、社会保険の保険証を持つことができちゃんと働いているあかしのような自己肯定感が上がりました。また、けがをして就労できない期間、傷病手当金を頂けて助かりました。年金の足しになる安心がありました」、「国保に入るよりいいし、子どもも扶養に入れることができる」、「制限がなくなり収入が増えた 社保加入によって国保と国民年金の負担額が減った」、「今現在の収入が減る」などの理由が挙げられた。 ・「よくなかった」という経験については、「収入が中途半端だったので保険料を引かれると手取りが少ないので、独り親としての生活が苦しかった。」、「年金、社保に入ったのはよかったが、もともとの給料より2万円以上減ってしまった。そのため、生活費で精いっぱい食費まで回らなくなってしまい、生活困難になって家賃滞納に陥ってしまった」などの理由が挙げられた。 ・同調査より、国民健康保険に加入している方と免除手続をしている方などに向けて、「あなたは社会保険の加入を希望しますか」ということを聞いたところ、「希望する」は59%、「希望しない」は41%。 ・「希望する」理由として、「将来の年金額を増やしたいから」、「現在加入している年金保険料、健康保険料の負担が軽くなるから」、「傷病手当金などもらえる権利ができるから」が挙げられた。「希望しない」理由として、「手取り収入が減少するから」、「できるだけ負担は減らしたいから」、「年金制度をあまり信頼していないから」が挙げられた。 <p>【UAゼンセン】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去の適用拡大について、平成28(2016)年からの適用拡大以降、UAゼンセンでは労働条件闘争方針に盛り込み、適用逃れがないようにすること、短時間組合員の意向を聞くこと等各企業労使で取り組んできた結果、適用となった短時間組合員が増えた。 ・一方で、短時間組合員の中には、第3号被保険者のままでよいという人も多い。週20時間未満に就業調整したことにより雇用保険の適用外となった人も一定程度おり、短時間労働者の中にはこちらの影響も大きいと聞く。

子育て・介護と仕事の両立

3-1. 現在のマミートラックの状況

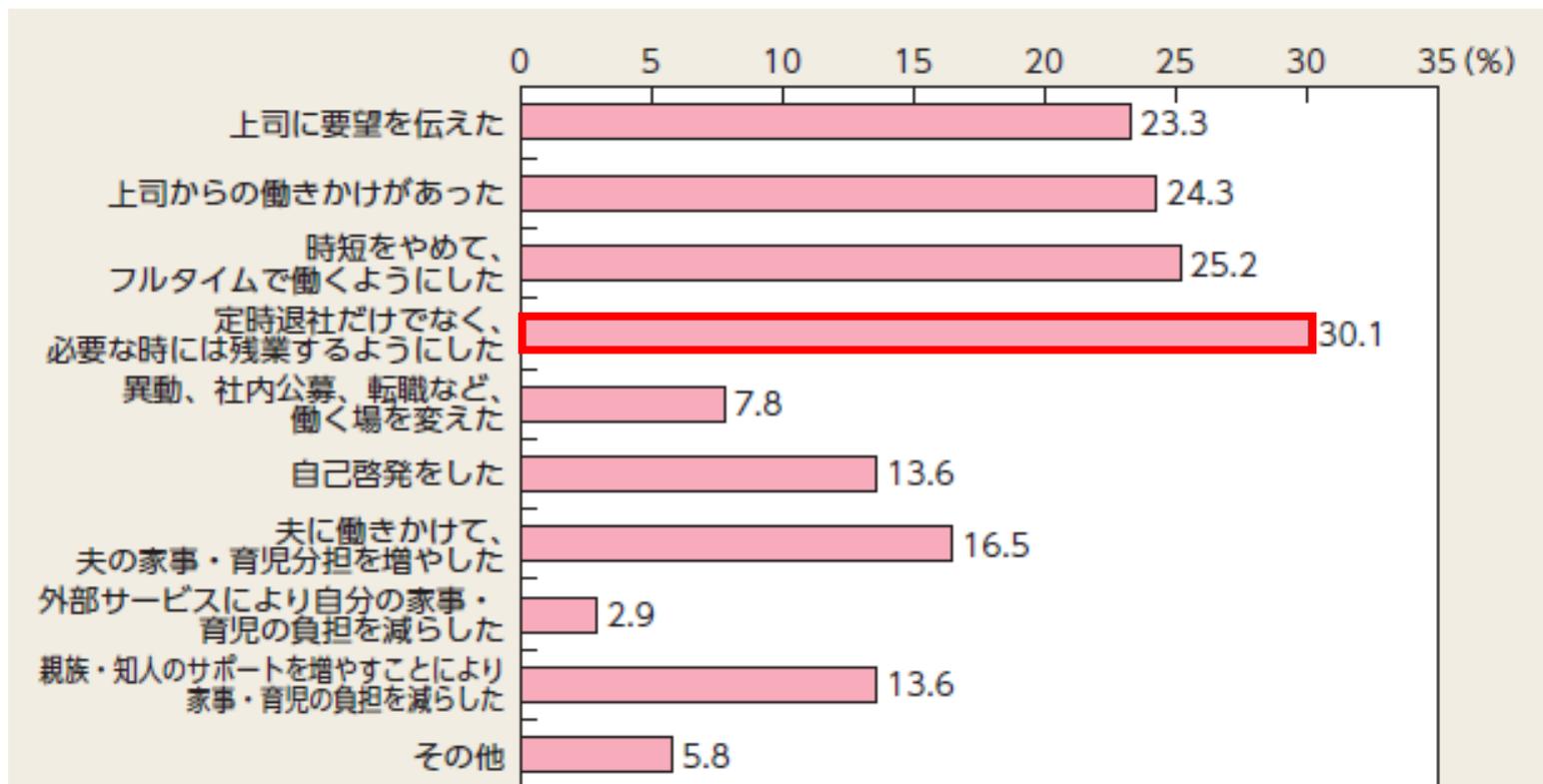
- ▶ 女性全体の46.6%、総合職の約4割がいわゆる「マミートラック」の状況
- ▶ 女性総合職について、「一皮むける経験」がある場合は、「キャリア展望がある」人の割合が高く、「キャリア展望がない」人の割合が低い



- (備考) 1. 21世紀職業財団「～ともにキャリアを形成するために～子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」(令和4(2022)年2月公表)より作成。
2. 対象は、ミレニアル世代(昭和55(1980)～平成7(1995)年生まれ)かつ有配偶、かつ同居している子供がおり、従業員31人以上の企業に勤めている正社員・正職員で、現在の勤務先に3年以上勤めている女性のうち、現在育児休業中の人以外。
3. 以下のような、仕事上の能力が大きく伸びたり、自信を持った経験のことを、「一皮むける経験」としている。「入社初期段階の異動」「部門を横断するような大きな異動」「プロジェクトチームへの参画」「問題のある部門での大きな業務の改善や再構築」「昇進・昇格による権限の拡大」「新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ」「海外勤務」「その他」。

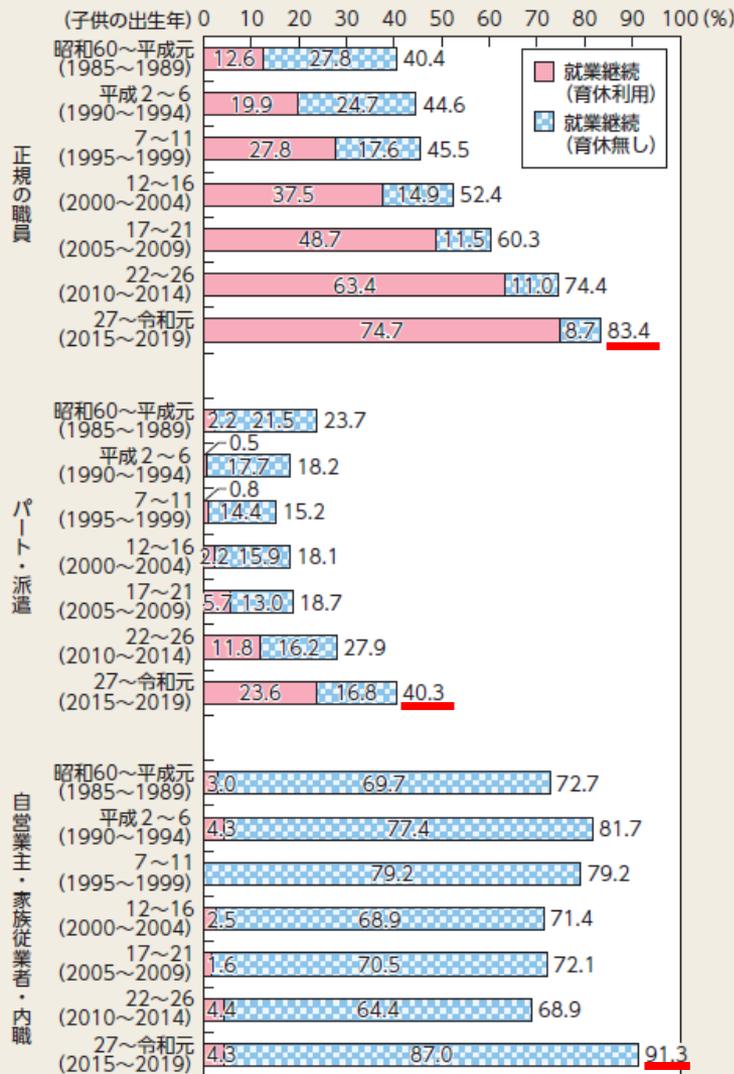
3-2. マミートラックを脱出できた理由

- 「マミートラック」を脱出できた理由を見ると、最も多い理由は、「定時退社だけでなく、必要な時には残業するようにした」(30.1%)



- (備考) 1. 21世紀職業財団「～ともにキャリアを形成するために～子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」(令和4(2022)年2月公表)より作成。
2. 対象は、ミレニアル世代(昭和55(1980)～平成7(1995)年生まれ)かつ有配偶、かつ同居している子供がおり、従業員31人以上の企業に勤めている正社員・正職員で、現在の勤務先に3年以上勤めている女性のうち、第1子出産後復帰した時は「マミートラック」にしていると感じ、現在は「キャリア展望がある」女性(n=103)。

3-3. 第1子出産前有職者の就業継続率

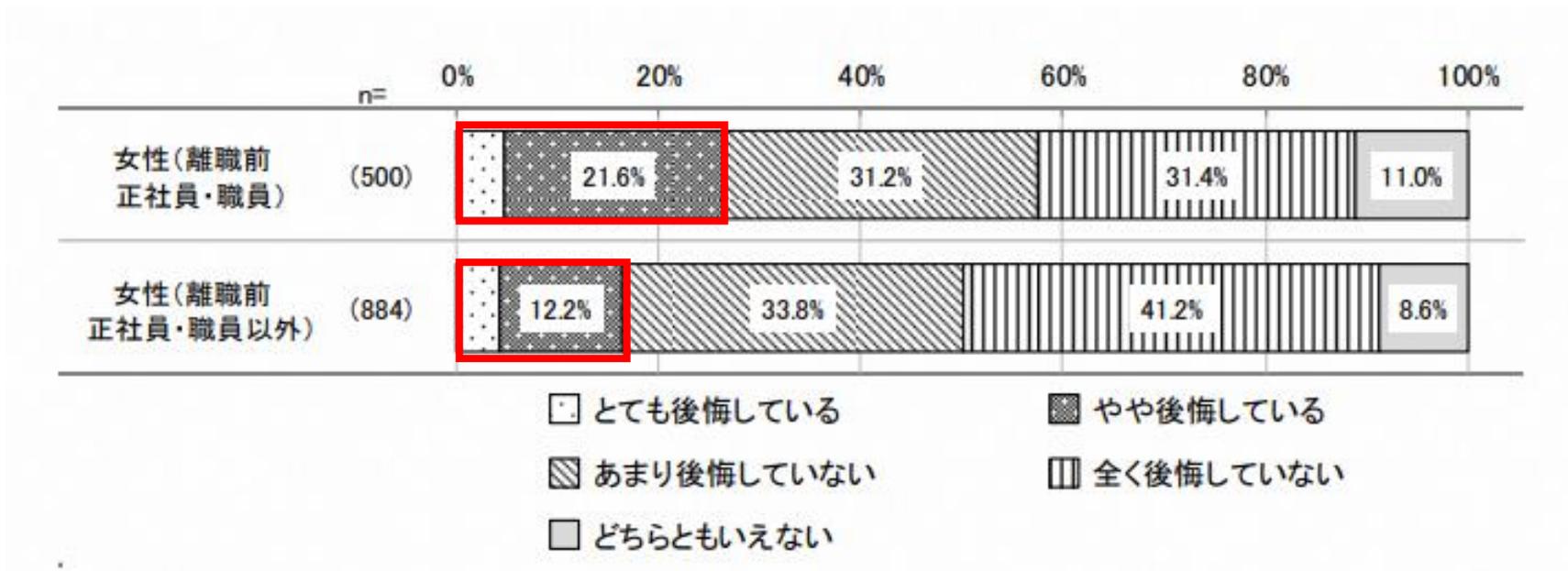


- 正規の職員及びパート・派遣について、第1子出産後の就業継続率を見ると、昭和60年以降、その割合が高まっている
- 直近では、正規の職員及び自営業主等の就業継続率は8割を超えているのに対し、パート・派遣の就業継続率は約4割に留まる

(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 対象は第15回以前は妻の調査時年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。妊娠前に就業していた妻について集計。
 3. 第12~16回調査について、第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。
 4. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) — 妊娠判明時就業~育児休業取得~子供1歳時就業
 就業継続(育休無し) — 妊娠判明時就業~育児休業取得無し~子供1歳時就業

3-4. 妊娠・出産・育児を機に離職したことの後悔の有無

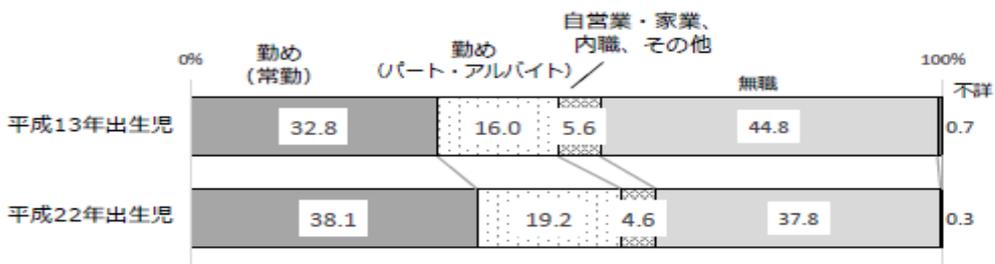
- 離職前に正社員・職員だった女性の26.4%が後悔していると回答
- 離職前に正社員・職員だった女性の方が後悔は大きい



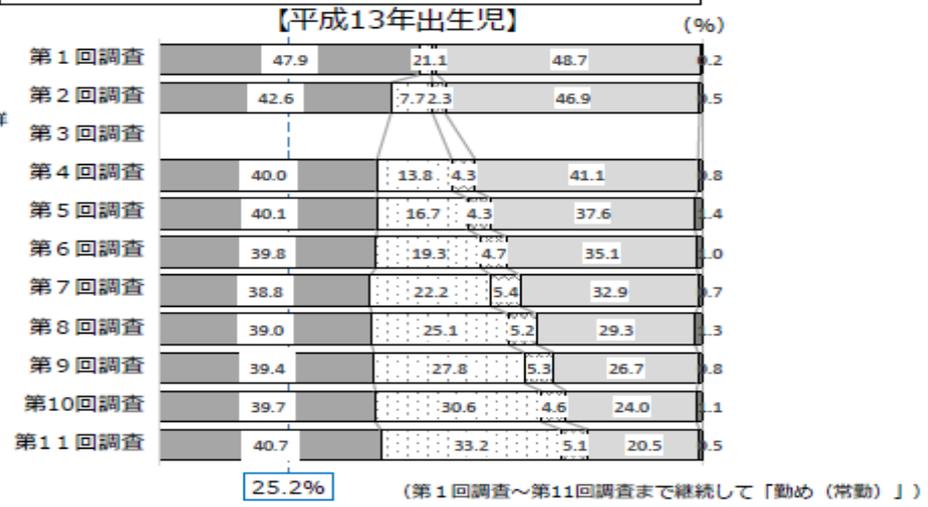
3-5. 出産前後の母の就業状況の変化

➤ 出産後、継続して常勤である割合は増加傾向にあるものの、約35%に留まる。

(1) 出産1年前の母の就業状況

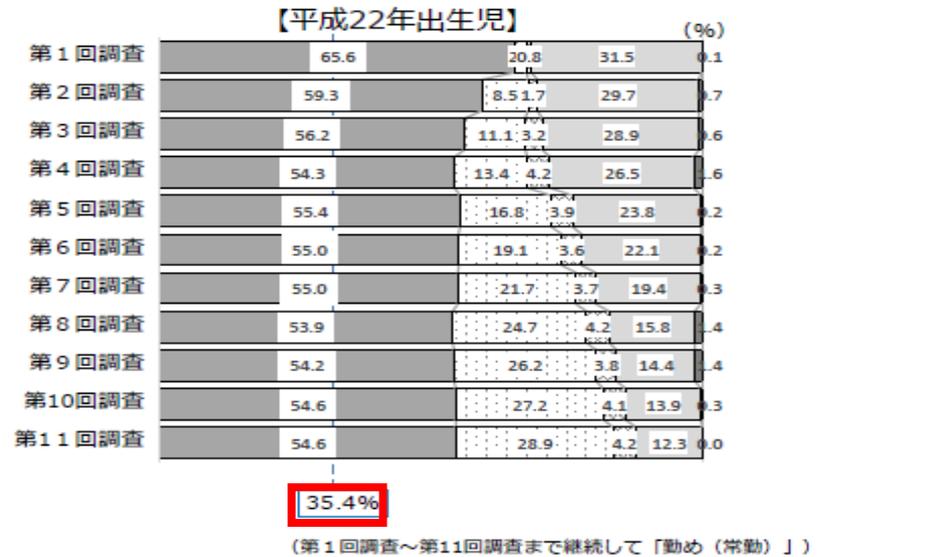


(2) 出産1年前の就業状況が「勤め(常勤)」の母の就業状況の変化



【出典】厚生労働省「第11回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」概況より

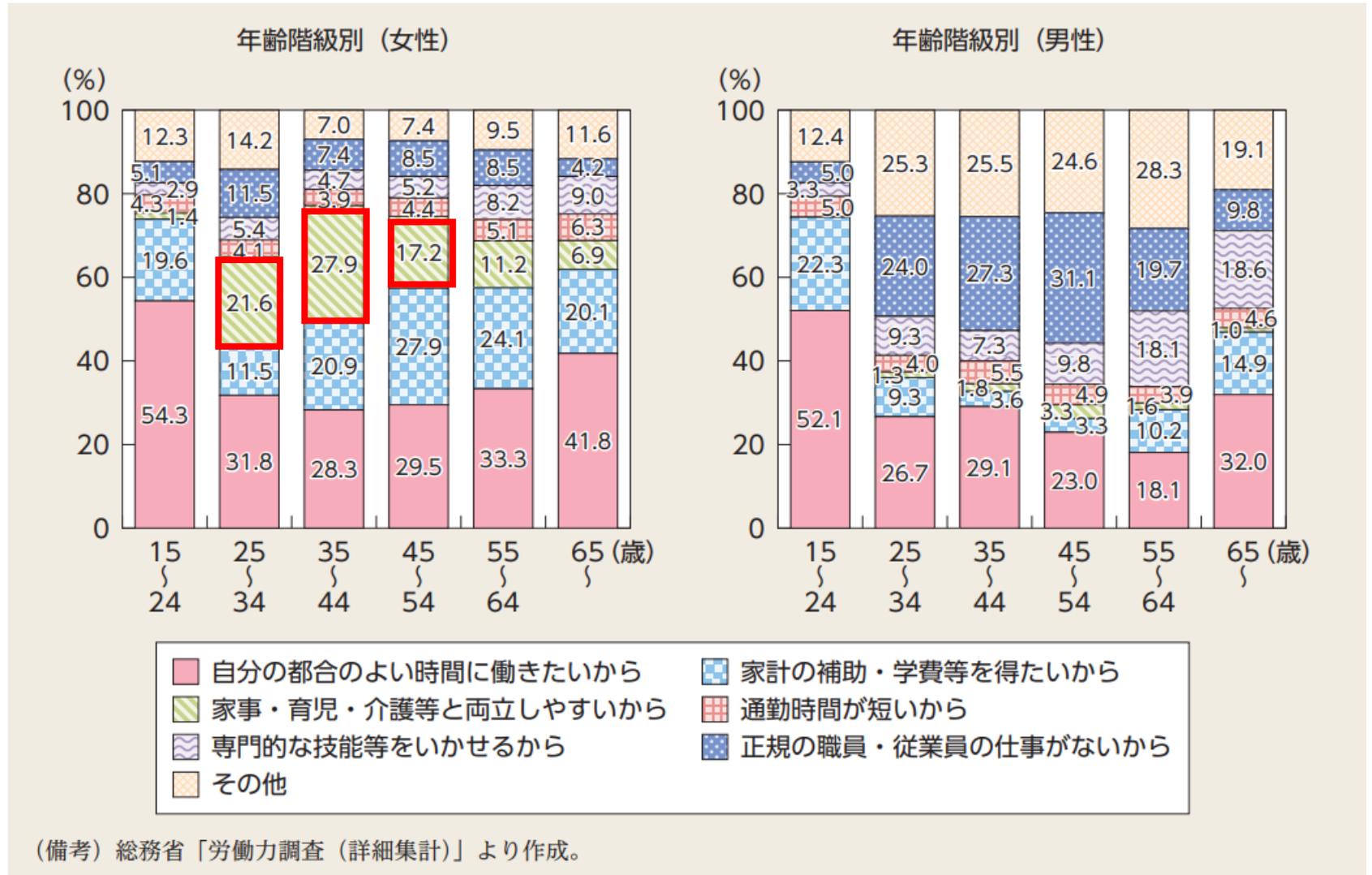
調査回	対象児の年齢
第1回調査	月齢6か月
第2回調査	1歳6か月
第3回調査	2歳6か月
第4回調査	3歳6か月
第5回調査	4歳6か月
第6回調査	5歳6か月
第7回調査	7歳(小学1年生)
第8回調査	8歳(小学2年生)
第9回調査	9歳(小学3年生)
第10回調査	10歳(小学4年生)
第11回調査	11歳(小学5年生)



注：第1回調査から第11回調査まですべて回答を得た者のうち、ずっと「母と同居」の者(平成13年出生児総数28,235、出産1年前の就業状況が「勤め(常勤)」9,264、「勤め(パート・アルバイト)」4,525、平成22年出生児総数18,220、出産1年前の就業状況が「勤め(常勤)」6,948、「勤め(パート・アルバイト)」3,491を集計。なお、平成13年出生児の第3回調査では母の就業状況を調査していない。

3-6. 現在の雇用形態に就いている理由（非正規雇用労働者）

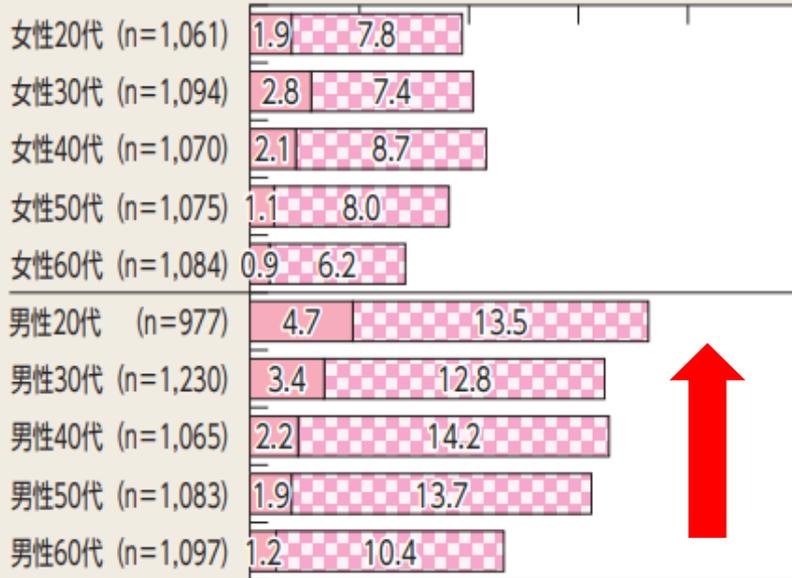
➤ 年齢階級別に見ると、35～44歳の女性の約3割、25～34歳、45～54歳の女性の約2割が「家事・育児・介護等と両立しやすいから」と回答



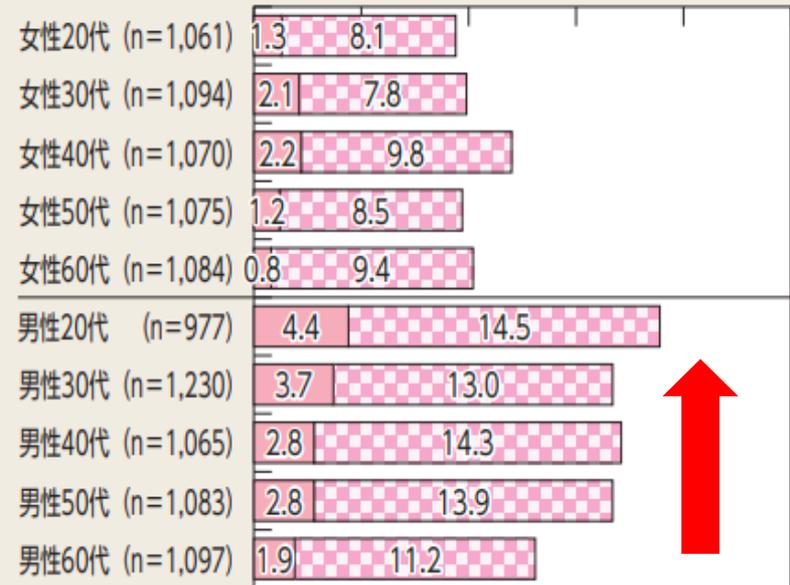
3-7. 職場の役割分担に関する意識

- ▶ 「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」の項目について、女性よりも男性の方が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」傾向が強く、男性の中でも年代が低いほど、その傾向が強い

男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない
0 5 10 15 20 25 (%)



仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い
0 5 10 15 20 25 (%)



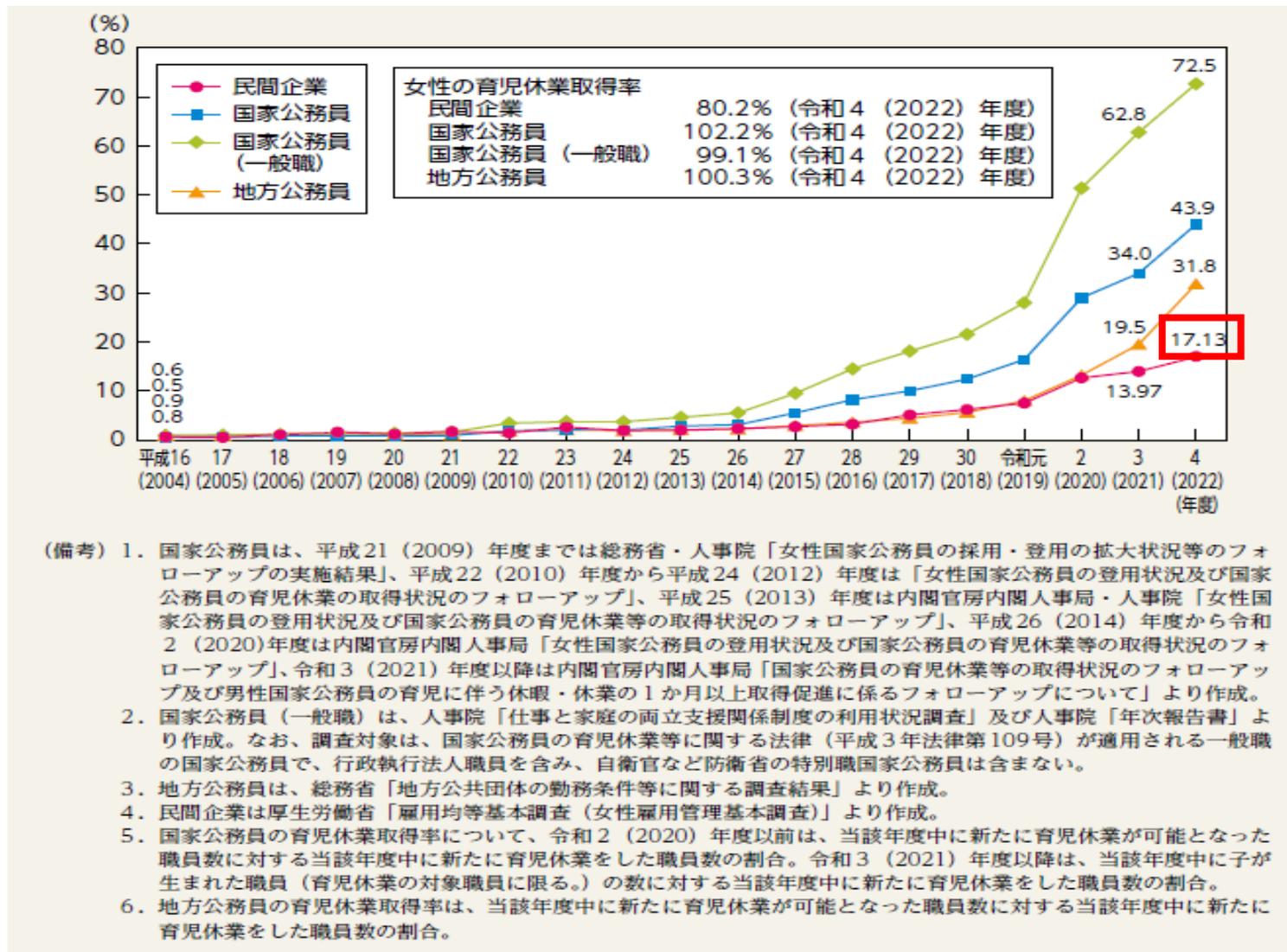
■ そう思う
■ どちらかといえばそう思う

(備考) 内閣府「令和4年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する調査研究」より作成。

3-8. 男性の育児休業取得率の推移

➤ 近年、男性の育児休業取得率は上昇しており、令和4年度では民間企業が17.13%

※ 都内民間企業における男性の育児休業取得率は38.9%（令和5年度）



3-9. 育児休業の取得期間の状況

- 女性は9割以上が6か月以上となっている一方、男性は約5割が2週間未満
- 男性は依然として短期間の取得が中心となっているが、「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間

【女性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

↑
6月以上が95.3%

【男性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

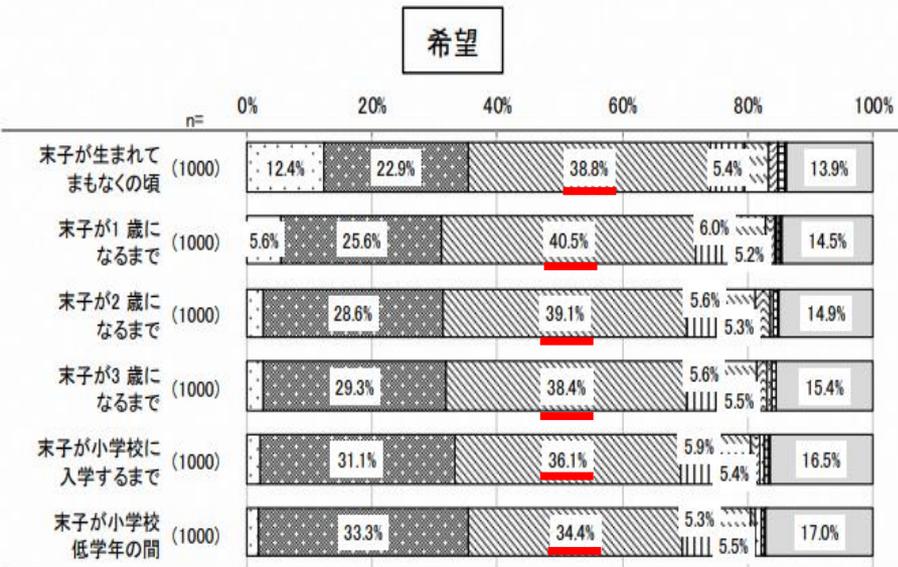
↑
2週間未満が51.5%

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

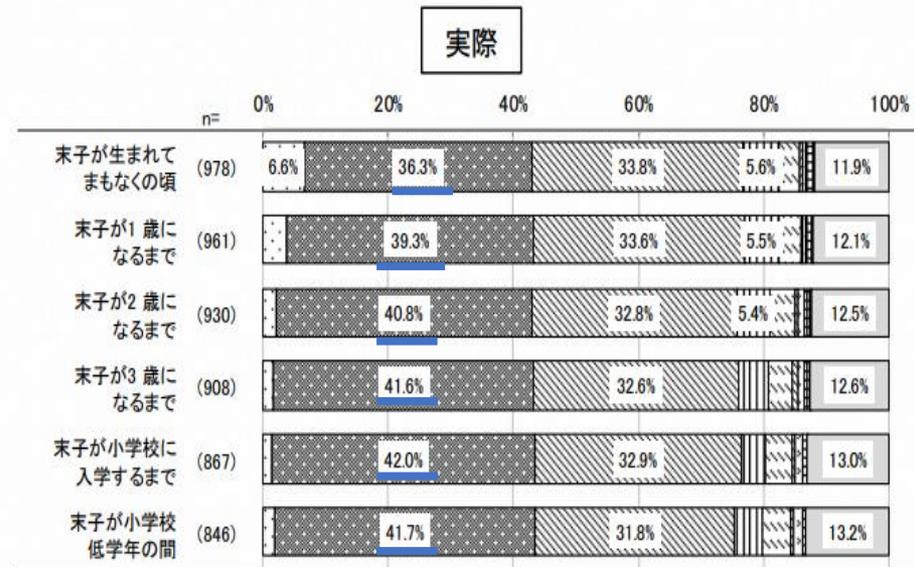
【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

3-10. 仕事と育児の両立のあり方の「希望」と「実際」＜男性（正社員・職員）＞

- 「希望」について、子どもの年齢にかかわらず「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が約4割で最も回答割合が高い
- 「実際」について、子どもの年齢にかかわらず「残業をしながらフルタイムで働く」が約4割で最も回答割合が高い



- 長期の休業を取得する
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他



- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

※本設問それぞれにおいて「11.末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

3-11. 末子の育児に関して、育児休業制度を取得しなかった理由



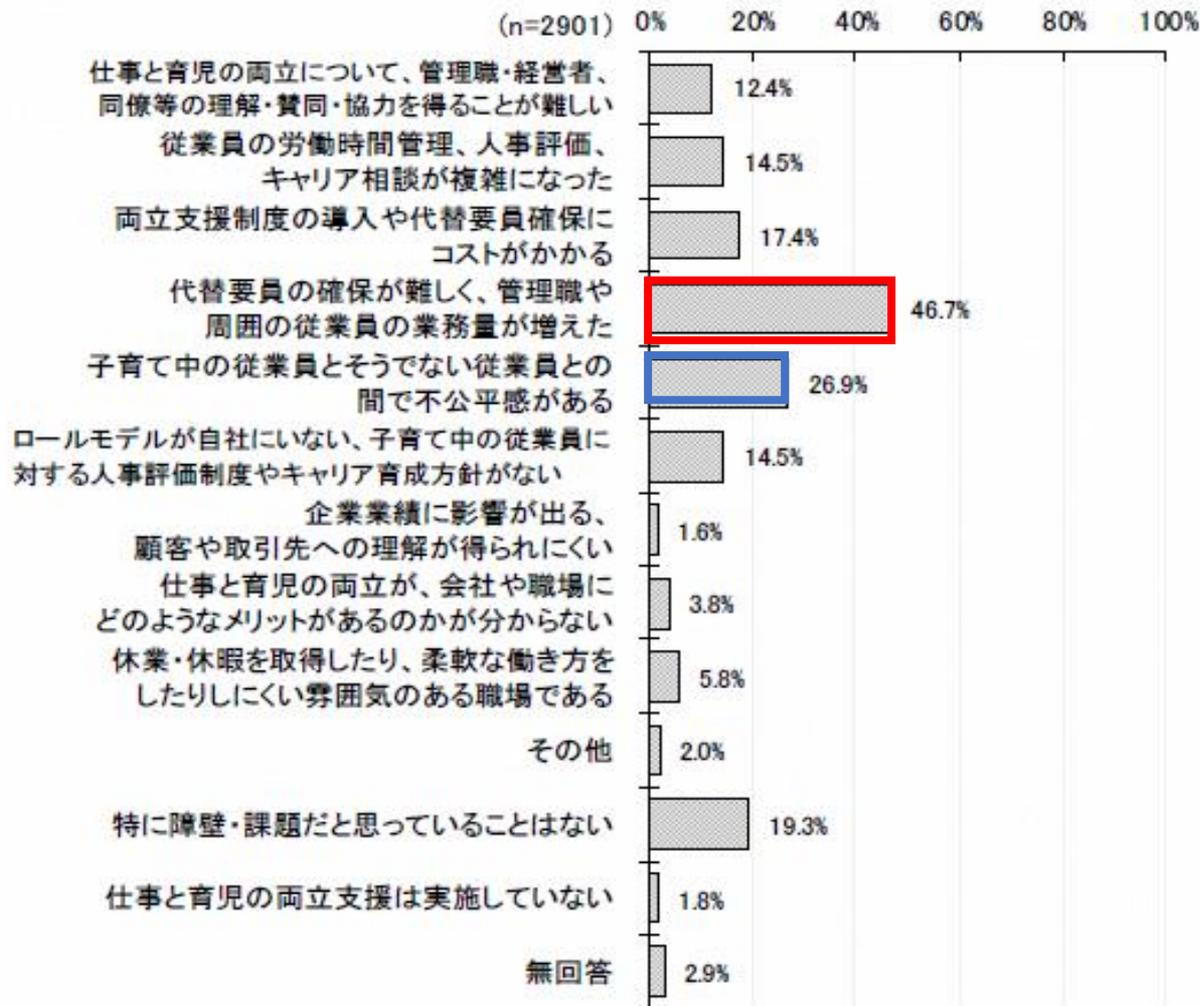
➤ 男性（正社員・職員）では、「収入を減らしたくなかったから」が39.9%で最も回答割合が高く、次いで「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから等」が22.5%

※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業の利用状況において、「3.利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」「4.利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

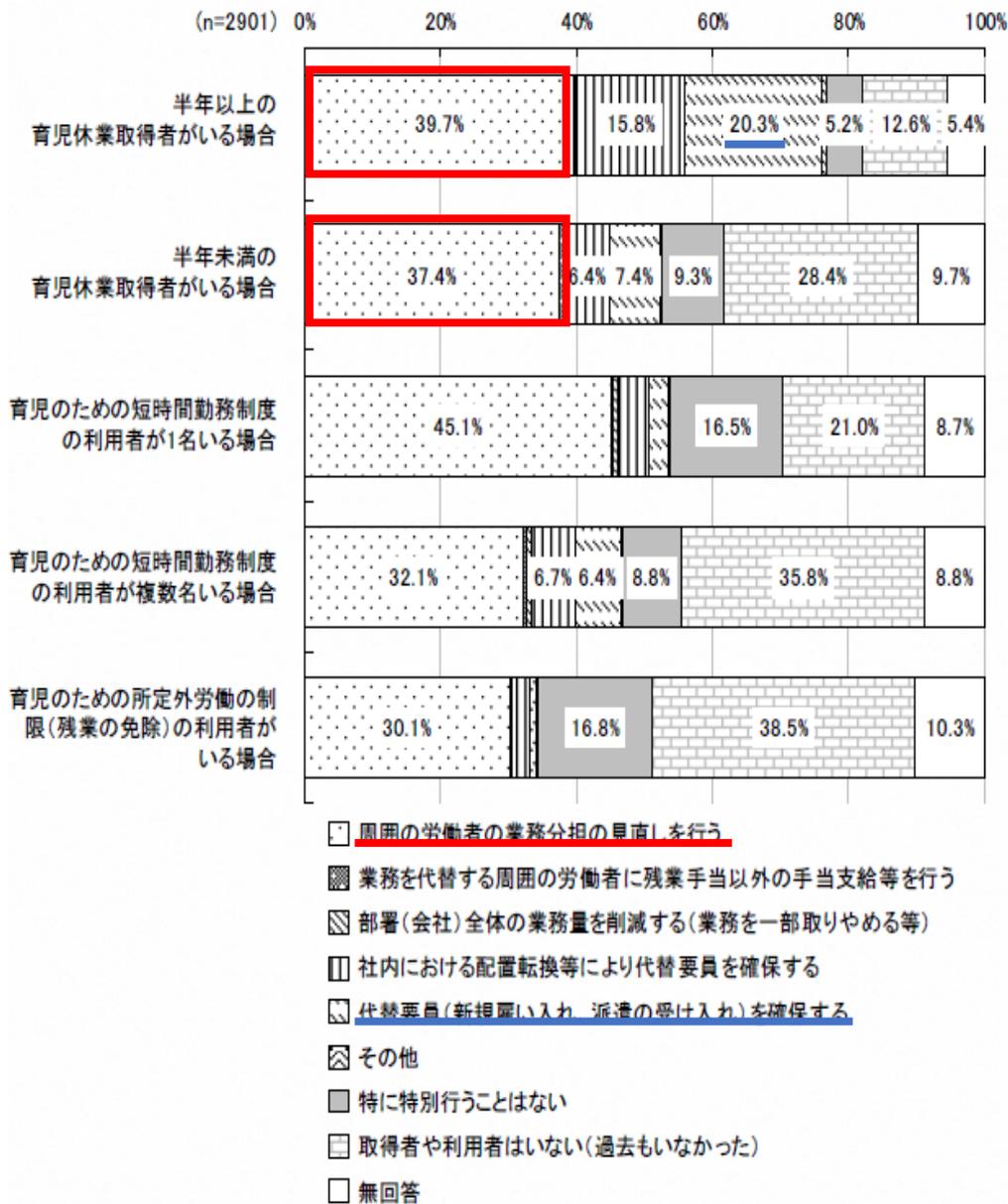
※「正社員・職員」は期間を定めずに雇われている労働者。「正社員・職員以外」は契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わず、「正社員・職員」以外の労働者。

3-12. 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題

- ▶ 「代替要員の確保が難しく、管理職や周囲の従業員の業務量が増えた」が46.7%で最も回答割合が高く、次いで「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平感がある」が26.9%



3-13. 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応



- 半年以上の育児休業取得者がいる場合の職場の対応をみると、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が39.7%で最も回答割合が高く、次いで「代替要員を確保する」
- 半年未満の育児休業取得者がいる場合の職場の対応をみると、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が37.4%で最も回答割合が高い

3-14. 介護・看護のために過去1年間に前職を離職した者の数の推移

- ▶ 過去15年間の推移をみると、2007年から2017年にかけては減少を続けていたが、2017年から2022年にかけては増加に転じている



※就業状態の捉え方

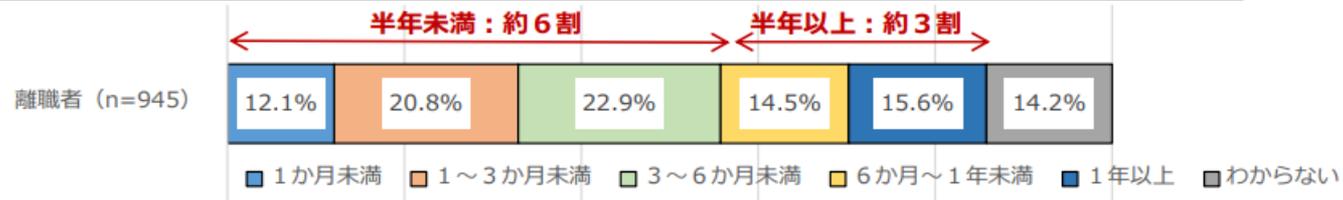
有業者：普段収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日（令和4年10月1日）以降も働くことになっている者及び仕事を持っているが現在は休んでいる者

無業者：普段仕事をしていない者、すなわち、普段全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者

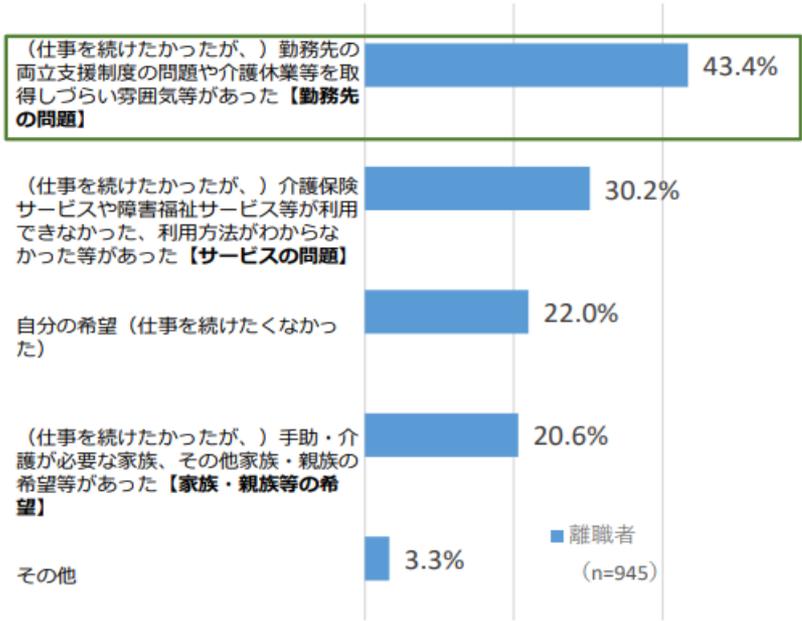
3-15. 介護を理由に仕事を辞める前の期間と辞めた理由

- 手助・介護を始めてから離職までの期間は、「半年未満」が約6割
- 仕事を辞める理由で最も多かったのは「勤務先の問題」で、その中でも「両立支援制度が整備されていなかった」が約6割

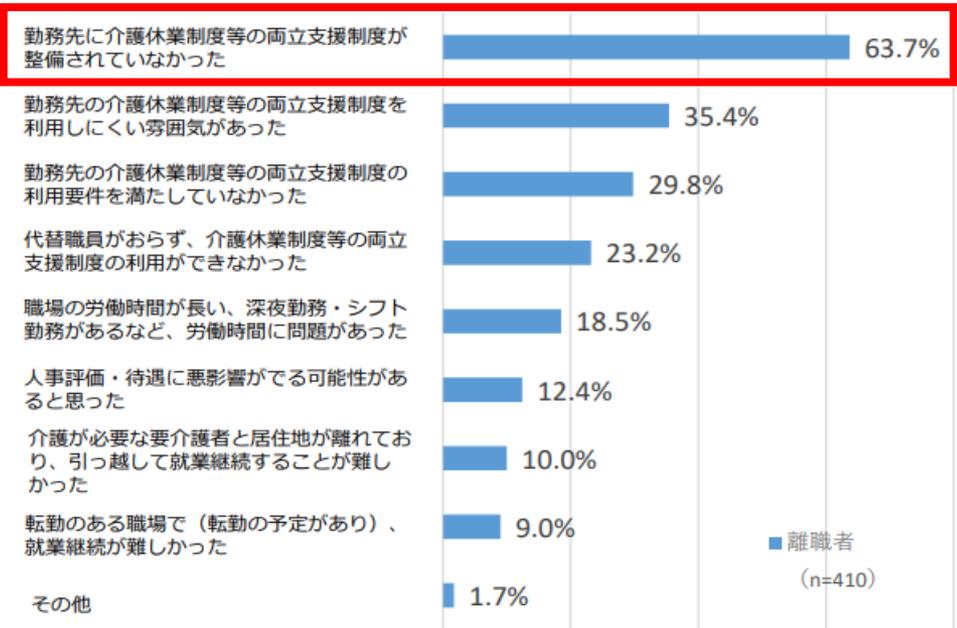
「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間:単数回答



「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由:複数回答



仕事を辞める理由となった勤務先の問題:複数回答

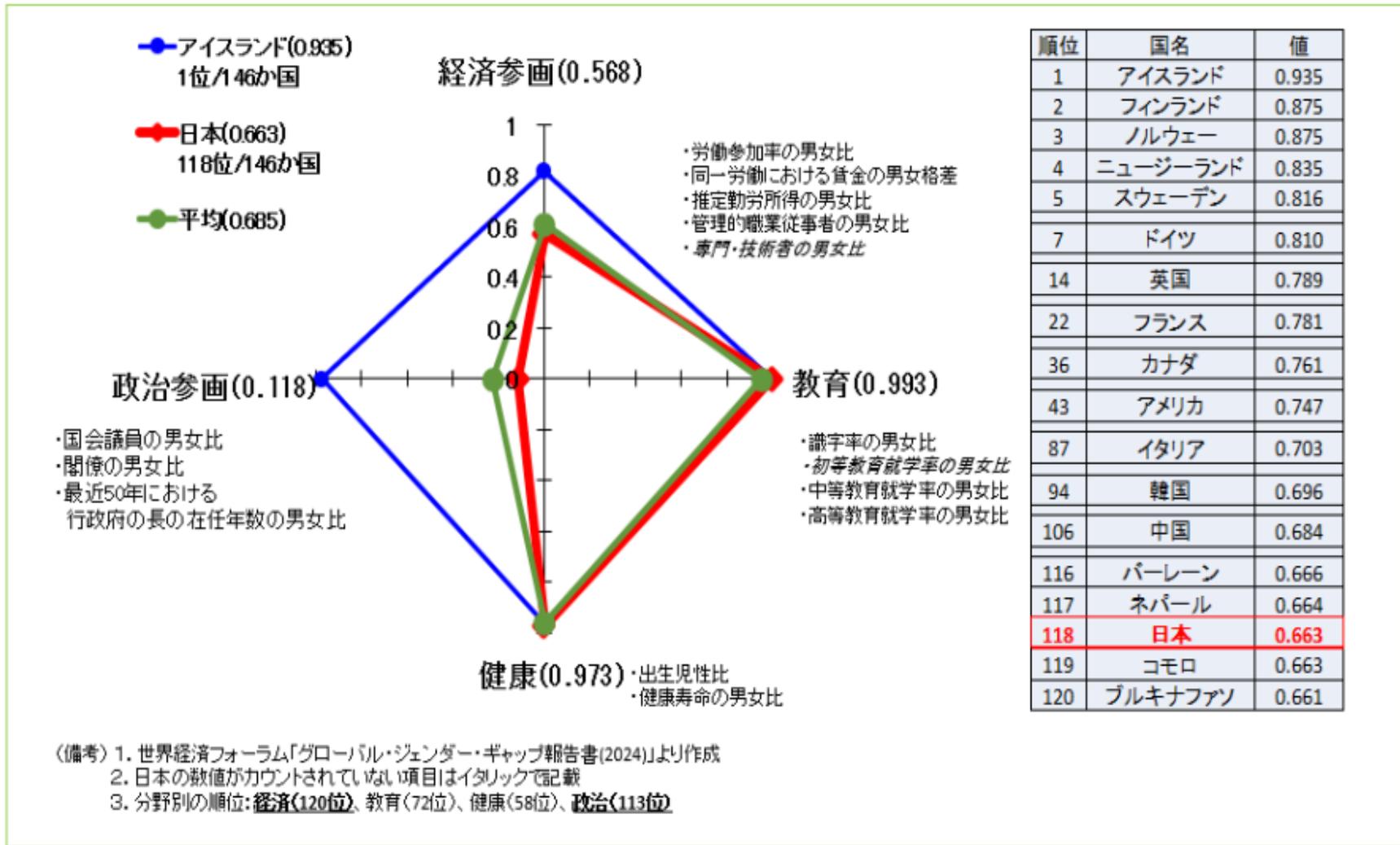


【出典】三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(労働者調査) (令和3年度厚生労働省委託調査)

女性の活躍を促進するための 仕組みについて

4-1. ジェンダーギャップ指数 (GGI) 2024年

▶ 日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い



4-2. 男女平等参画／女性活躍推進関係の法令・計画

○ 法律

施行・公表	名称	概要
平成11年6月	男女共同参画社会基本法(基本法)	▶ 男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進することを目的
平成13年4月	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(配暴法)	▶ 配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、暴力の防止及び被害者の保護を図るため、議員立法により成立
平成28年4月	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女活法)	▶ 基本法の基本理念に則り、働く女性の個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、事業主に女性活躍推進の数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表等を義務付け

○ 条例・計画

施行・公表	名称	設置根拠	概要
平成12年4月	東京都男女平等参画基本条例(基本条例)	なし (独自条例)	▶ 男女平等参画の基本理念や都・都民・事業者の責務、都施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策を総合的かつ効果的に推進し、男女平等参画社会を実現することを目的
平成29年3月	東京都男女平等参画推進総合計画	基本法第14条 基本条例第8条	▶ 男女平等参画の促進に関する都の施策及び都民・事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するもの
	東京都女性活躍推進計画	女活法第6条	▶ 都における女性活躍に関する政策をパッケージとして取りまとめたもの
	東京都配偶者暴力対策基本計画	配暴法第2条 の3第1項	▶ 都における配偶者暴力対策を体系的に示す基本計画

4-3. 女性の活躍に関する法律

男女共同参画社会基本法(平成11年施行)

目的

人権尊重等を基本理念とする、男女共同参画社会の形成

主な規定

【国・地方公共団体】

- ・男女共同参画会議の設置
- ・男女共同参画基本計画の策定
- ・都道府県計画の策定（義務）

	現状（2023年）	目標（2025年）
部長級	8.3%	12%
課長級	13.2%	18%
係長級	23.5%	30%

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)(平成28年施行)

目的

男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍を推進

主な規定

【事業主】

- ・一般事業主行動計画の策定／届出を義務付け（罰則なし）
- ・女性の活躍に関する情報公表
- ・女性活躍推進に関する取組状況が優良である企業の認定を実施

【国・地方公共団体】

- ・基本方針、行動計画策定指針の策定（国）、推進計画の策定（地方公共団体）
- ・受注機会の増大 ※地方公共団体は努力義務

※ 令和8年3月末までの時限法

4-4. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係分）

1 基本方針等

赤字が改正事項（省令） 令和4年7月8日施行

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業においてPDCAサイクルを回すことを促し、女性活躍の取組を推進

- ⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・社内周知・外部公表**
※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

📎 行動計画の必須記載事項

- ▶ **目標**（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

📎 情報公表の項目（省令で規定）

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
について、

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| ▶ 常用労働者数301人以上の事業主（義務） | ①から男女の賃金の差異を含めた 2項目以上と |
| ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務） | ②から 1項目以上の計3項目以上を公表 |
| ▶ 常用労働者数100人以下の事業主（努力義務） | ①及び②の全ての項目から 1つ以上公表 |

(3) 認定制度によるインセンティブの付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

📎 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定



(4) 履行確保措置

⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告、情報公表に関する勧告に従わなかった場合企業名公表

4-4. 女性活躍推進法の施行状況（民間事業主関係分）

1. 行動計画の策定状況（令和6年3月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている企業（常時雇用する労働者101人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**98.4%**。（義務対象企業数**50,781**社中、届出企業数は**49,965**社）

（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている企業（常時雇用する労働者100人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**8,432**社。）

	企業数	届出数	届出率
101人以上	50,781社	49,965社	98.4%
301人以上	17,843社	17,556社	98.4%
101～300人	32,938社	32,409社	98.4%

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（令和6年3月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**2,716**社。
うち、3段階目は**1,860**社、2段階目は**842**社、1段階目は**14**社。
また、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**56**社。



3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和6年3月末日時点）

女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は、**32,754**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**44,730**社。
また、行動計画の策定・届出が義務となっている企業（101人以上企業）のうち、「女性の活躍推進データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**25,815**社（**50.8%**）、一般事業主行動計画を掲載している企業数は**30,293**社（**59.7%**）。

4-5. 男女平等参画に関する都の条例

東京都男女平等参画基本条例（平成12年施行）

目的

人権尊重等を基本理念とする男女平等参画社会の実現

主な規定

【都】・行動計画の策定

⇒「東京都男女平等参画推進総合計画」

※「東京都女性活躍推進計画・東京都配偶者暴力対策基本計画」の**2部構成**

・都附属機関等の委員構成（努力義務）※令和4年改正（第12条の2）

※**いずれの性も40%以上**

第十二条の二 都の政策の決定過程に多様な価値観や発想を反映させるため、都の附属機関及びこれに類似する機関の委員を選任するに当たっては、知事が別に定めるものを除き、男女いずれの性も委員総数の**四十パーセント以上**となるよう努めなければならない。

・審議会

⇒「東京都男女平等参画審議会」（直近は令和3年12月20日に開催）

【事業者】

・雇用分野における男女平等参画の促進（第13条）

第十三条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

- 2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。
- 3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。
- 4 知事は、第二項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

4-6. 女性版骨太の方針2024の概要

- 女性活躍・男女共同参画を推進するための「人材の育成」を横串に据え、以下の4つの柱に沿って、持続的で広がりのある取組を推進

企業等における女性活躍の一層の推進

- プライム市場上場企業の女性役員に係る「2030年までに30%以上／2025年までに19%」「2025年までに女性役員ゼロ企業を0%」との目標達成に向けて、取組が進んでいない企業に対する支援強化が必要
- ⇒ 女性人材の採用・育成・登用の強化、経営層・管理職など女性登用を推進する人材の意識醸成が鍵

女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

- 地域における取組を推進し、全国各地における女性活躍・男女共同参画の促進が必要
- ⇒ 地域の取組の担い手の育成・専門性の向上や、リーダー層の意識醸成が鍵

個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現

- 配偶者暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化、女性のライフステージごとの健康課題への対応など、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現に向けた取組の強化が必要
- ⇒ 現場における女性の参画拡大、相談支援体制の強化が鍵

女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

- あらゆる分野の政策・事業の計画等において男女別の影響やニーズの違いを踏まえることが必要
- ⇒ あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画が鍵

4 - 6 . 女性版骨太の方針2024の概要

I 企業等における女性活躍の一層の推進

(1)企業における女性の採用・育成・登用の強化

各企業の行動計画策定の促進、女性人材のパイプライン構築、企業における理解の浸透、積極的に取り組む企業を支援

(2)科学技術・学術分野における女性活躍の推進

理工系分野を目指す女性生徒等の育成、魅力を発信する機会の増加、プログラミングに関する教育の充実

(3)女性起業家の支援

課題を抱える女性起業家を支援

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

(1)所得向上、リスクリングの推進

「L字カーブ」の解消、正規雇用の女性の就業継続、正社員転換、就労に直結するデジタルスキルの習得支援、デジタル分野への就労支援を推進、男女間賃金差異の公表・分析、男女間賃金格差の大きい業界に着目した取組、「年収の壁」を意識せずに働く

(2)仕事と育児・介護の両立の支援

柔軟な働き方の推進、男性の育児休業取得の促進、男女問わず育児・介護とキャリア形成との両立、女性への育児負担の偏りを解消

(3)仕事と健康課題の両立の支援

女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぐ

(4)地域における女性活躍・男女共同参画の推進

地域の企業における女性活躍を推進、その担い手を育成、地方公共団体における取組の推進の鍵となる地域リーダーの意識醸成・育成、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消

III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現

(1)男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進

能登半島地震における災害対応を検証し今後の対応に活用、防災の現場等における女性の参画拡大、リーダー層の意識醸成、国民への啓発

(2)配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化

配偶者等からの暴力の防止、被害者の保護及び支援、相談体制の整備及び周知等の一層の強化、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援を強化

(3)困難な問題を抱える女性への支援

困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて包括的な支援を実施

(4)生涯にわたる健康への支援

IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

(1)男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進

(2)政治・行政分野における男女共同参画の推進

4-7. 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 中間とりまとめ概要①

- 大企業を中心に、男女間賃金格差の大きい産業等（※）の実態を把握し課題を整理した上で、男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革、女性活躍の一層の推進に向けた対応策について検討

※ ①金融業・保険業、②食品製造業、③小売業、④電機・精密業、⑤航空運輸業について分析、議論

概ね産業共通に見られた課題

- 男女間で勤続年数の差がある
 - ⇒ 仕事と家庭の両立がしにくい勤務状況（長時間労働等）による出産・育児等での離職、キャリアの中断
- 男女の管理職登用に差がある
 - ⇒ 女性の勤続年数が短い、ロールモデルがない・少ない
- 管理職、本人等の意識・職場の風土の問題
 - ⇒ 「○職は男性」「□職は女性」等のアンコンシャスバイアス

各業界における男女間賃金格差の解消に向けたアクションプラン策定

- 今回分析した5産業について、課題の整理を引き続き深めつつ、男女間賃金格差解消に向けたアクションプランを、業界において、令和6年内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請
 - ・ 業界としての課題を踏まえ、女性活躍に関する目標を設定するとともに、定期的の実態を確認し、必要に応じてアクションプランを見直すといったPDCAの実施
 - ・ 傘下企業に対し、女性活躍に関する状況把握の基礎4項目（女性採用者割合、男女の平均継続勤務年数、女性管理職割合、労働者の平均残業時間数）の情報開示と賃金格差要因分析のツールを活用した自主点検を促すとともに、これらの取組について女性の活躍推進企業データベースを活用するよう促す
- この他の産業については、上記5産業におけるアクションプランの検討も参考にしつつ、並行して検討を深める

4-7. 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 中間とりまとめ概要②

アクションプランを支えるための政策的対応の方向性

➤ アクションプランの効果的な策定と実施を促すため、以下のとおり必要な支援を実施

課題	政策的対応の方向性
①男女間賃金格差の「見える化」の促進等	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職割合及び女性の平均勤続年数の一覧性（ランキング表示）を強化し、解像度を向上 女活DBへの登録社数の増加に向けた取組の強化 白書等において男女間賃金格差の分析を深化等
②自社の分析や女性登用等の対策を実施する企業への支援	<ul style="list-style-type: none"> 賃金格差要因分析のツールの作成・活用促進 中小企業に対するコンサルティング等の相談支援等
③継続就業等に向けた仕事と家庭の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> 改正育児・介護休業法等の着実な施行等
④非正規雇用労働者の処遇改善等の支援	<ul style="list-style-type: none"> 正規・非正規雇用間の賃金差とその理由、キャリアアップに向けた取組（正社員転換等）の状況の点検・分析を促進 労働基準監督署等における同一労働同一賃金の更なる徹底、「多様な正社員」制度の普及と正社員化の一体的推進 非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に向けた取組等
⑤女性の少ない分野への対策を含む社会全体での女性の活躍の後押し	<ul style="list-style-type: none"> 好事例やロールモデルの紹介等を通じた企業・大学・学術団体等による理工系女性人材の育成の促進 アンコンシャスバイアスを払拭すべく、重点的な広報と企業の意識と理解の促進を図る戦略的な周知啓発の展開等

4-8. 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書（素案）の概要

項目（現行の女性活躍推進法関係）	今後の対応の方向性
①女性活躍推進法の延長	<ul style="list-style-type: none"> • 期限を延長した上で、企業での女性活躍の取組を継続すべき
②中小企業における取組促進	<ul style="list-style-type: none"> • 100人以下の企業の取組のきっかけとなるような支援策（企業に対するコンサルティング等の取組等）を充実させることが必要
③女性活躍推進法に基づくえるぼし認定	<ul style="list-style-type: none"> • 必要な見直しを検討すべき
④女性の活躍に関する情報公表	<p>（男女間賃金差異の公表）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業においても、女性活躍に係る取組を効果的に促すため公表を義務とすることが適当 <p>（女性管理職の登用促進）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 現在開示項目の選択肢の一つとなっている女性管理職比率について、企業の実情を踏まえつつ開示必須項目とすることが適当 <p>（情報公表必須項目数）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 情報公表項目数が多いと女性管理職比率が高く、女性活躍が進んでいる相関関係があるというデータを踏まえつつ、大企業、中小企業の実情に即して、見直しを検討すべき <p>（「女性活躍の見える化」の推進）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 情報公表義務がある企業に女性活躍データベースにおける情報公表を促し、「女性活躍の見える化」のプラットフォームとして位置付ける方向で、具体的な制度設計を検討すべき
⑤男女雇用機会均等法等の履行確保とアンコンシャス・バイアス解消に向けた取組の推進	<ul style="list-style-type: none"> • 職場における性別役割分担意識はアンコンシャス・バイアスとなり、女性活躍の障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすいため、一層の職場における意識改革が必要
⑥女性活躍と両立支援の一体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> • 女性活躍推進法と次世代法の事業主行動計画を一体的に策定している企業における状況把握、課題分析、行動計画の作成といった一連の取組の好事例を収集し、積極的に周知するべき

4-8. 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書（素案）の概要

項目(女性活躍と月経、不妊治療等関係)	今後の対応の方向性
①男女の性差に応じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> 「性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、性別を問わず、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスの向上につながる」という視点が重要
②ヘルスリテラシー向上	<ul style="list-style-type: none"> ヘルスリテラシーの内容は多岐にわたるものであり、特に中小企業等において職場内での周知を図ることが難しい場合もあることから、国において重要なコンテンツを作成、周知することが望ましい
③月経、不妊治療、更年期等の健康課題への対応	<p>(生理休暇、不妊治療・更年期等の休暇)</p> <ul style="list-style-type: none"> 不妊治療・更年期等の休暇は、そもそも企業においても制度として導入している割合が極めて低いこと、健康課題ごとに休暇を設定することとなると利用しやすさ等の観点で課題が生じ得ること等の論点も含めて、<u>総合的に検討していくべき</u> 併せて、月経、不妊治療、更年期等の健康課題に対する休暇制度や両立支援制度に先駆的に取り組んでいる企業の好事例等の収集、情報提供を積極的に行うことが必要 <p>(健康課題と女性活躍推進法)</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的には、女性特有の健康課題の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込むことを検討すべき 事業主行動計画策定指針に、<u>健康支援やヘルスリテラシー向上の意義等を明記すること等</u>が考えられる <p>(健康課題とえるぼし認定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ヘルスリテラシーの向上や休暇制度の創設に取り組む企業が評価され、「職場における女性特有の健康支援」を進めるインセとなるように、えるぼし認定制度の見直しをすることが適当

※上記のほか「ハラスメント」に関する記載あり

<参考> 国の施策及び予算に対する東京都の提案要求の概要

◎ 令和6年6月提案要求内容

※ 「女性の活躍を推進する雇用就業施策等の充実」に関する内容を抜粋

職場における女性の活躍を推進する雇用就業施策

- 女性活躍に向けた取組を行う企業に対する支援、行動計画の策定支援の強化
- 子育て等により離職した女性の再就職支援
- 男女の賃金に差異があることから、その解消に向けた施策の実施

いわゆる「年収の壁」等への対応

- 配偶者手当等の支給要件の見直し等について、企業へ働きかけるとともに、自主的な取組の支援
- 「年収の壁」について、普及啓発による正確な理解の促進
- 被用者保険の適用要件の見直しに係る検討の推進
- 働き方に中立な社会保障制度の実現に向けた検討の推進