

05 ダイバーシティ 女性活躍

1 女性の活躍を推進する雇用就業施策等の充実

【最重点】

1 職場における女性の活躍を推進する雇用就業施策

(提案要求先 厚生労働省)

(都所管局 産業労働局)

女性の活躍を推進する観点から、女性の活躍推進に向けた取組を行う企業への支援策の充実や、女性の再就職に向けた施策の強化を図ること。

<現状・課題>

人口減少社会を迎える中、日本の成長を持続させていくためには、将来を担う若者だけではなく、女性や高齢者等が能力や個性を十分発揮し働き続けられることが必要である。

とりわけ、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、企業活動や行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ、社会全体に活力を与えることにもつながるものである。

しかし、出産・育児等のライフステージの変化により、女性の正規雇用比率は30代以降下がっていく傾向にあり、また、女性の管理職割合は諸外国と比較し低い水準となっていることなどから、女性活躍を推進する施策の充実が必要である。

平成28年4月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（女性活躍推進法）」により、常時雇用する労働者が300人を超える事業主に対し行動計画の策定が義務化された。加えて、令和元年5月には、101人以上300人以下の企業にも行動計画の策定が義務付けられる同法の改正案が成立し、令和4年4月に施行された。

令和4年7月には、301人以上の企業に対し同法に基づく男女の賃金の差異に係る情報の公表が義務化された。

令和8年4月1日に施行された改正女性活躍推進法では、同法の10年間の期間延長や、これまで従業員301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表の義務が拡大されるとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に対して公表が義務化された。

男性が大多数を占める業界において、近年、雇用に限らず個人事業主などの形態で、土木現場等で活躍する女性が増えている。一方、現場で働く全ての女性に共通するトイレ等労働衛生面の課題に対し、対応が進んでいない状況があり、その改善が必要である。

< 具体的要求内容 >

(1) 女性の活躍推進に向けた取組を行う企業に対する支援策の充実や、中小企業に対する行動計画の策定支援等、女性活躍推進法の延長後も改正内容に応じて、引き続き強化をすること。

また、女性管理職が相当程度少ない企業において、女性社員向けの人材育成やキャリア形成支援の取組に対して支援を行い、女性の管理職登用やキャリアアップを中小企業に促すこと。

(2) 女性のライフステージに対応した活躍を支援するため、マザーズハローワーク等支援拠点の更なる増加や事業の充実など、子育て等により離職した女性の再就職に向けた施策について、一層の強化を図ること。

(3) 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を講じること。

(4) 女性の職域拡大が進むよう、建設や運輸などの現場において、個人事業主等を含む女性が働きやすい環境整備について法制面での対応を図るなど改善を促進すること。

2 いわゆる「年収の壁」等への対応

(提案要求先 厚生労働省)
(都所管局 産業労働局)

- (1) 短時間労働者の追加就労の障壁となる、配偶者手当等の支給要件の見直し等について、企業に対し働き掛けるとともに、企業の自主的な取組を支援すること。
- (2) 就業調整をしている短時間労働者に対して、いわゆる「年収の壁」に関する制度改正動向等の正確な理解を促進すること。
- (3) いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者の被用者保険の適用要件の見直しに係る検討を着実に進めること。
- (4) 暮らし方や働き方の変化を踏まえ、働き方に中立な社会保障制度の実現に向けて検討を進めること。

<現状・課題>

我が国では、労働者の配偶者で扶養され社会保険料の負担がない層のうち約4割が就労している。その中には、一定以上の収入（106万円又は130万円）となった場合の、社会保険料負担の発生や、収入要件のある企業の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在する。都は、このような手当の見直しを行った企業に対して、奨励金を支給している。

「全世代型社会保障の構築に向けた取組について（令和4年12月16日全世代型社会保障構築本部決定）」では、働き方に中立的な社会保障制度等の構築に向けて、短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃や、週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大等を取り組むべき課題としており、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）（令和7年6月10日決定）」では、「いわゆる「年収の壁（106万円・130万円）」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げ等に取り組むことと併せて、当面の対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行する。」とされている。

令和5年10月から実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」では、国における当面の対応として、（1）106万円の壁への対応（①キャリアアップ助成金のコースの新設②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）、（2）130万円の壁への対応（③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）、（3）配偶者手当への対応（④企業の配偶者手当の見直し促進）を進めてきた。また、令和

7年7月にキャリアアップ助成金に短時間労働者労働時間延長支援コースを新設し、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするとともに、さらに、制度の見直しに取り組むことや、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）の活用を促進している。

令和7年6月13日に成立した「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」により、短時間労働者の被用者保険の適用に係る要件のうち、賃金要件及び企業規模要件の撤廃等が示されたが、いわゆる「年収の壁」に代表されるような、女性の就労の壁となっている制度・慣行について、着実に見直しを進めていくことが必要である。

<具体的要求内容>

- (1) 短時間労働者の追加就労の障壁となる、配偶者手当等の支給要件の見直し等について、企業に対し働き掛けるとともに、企業の自主的な取組を支援すること。
- (2) 就業調整をしている短時間労働者に対して、いわゆる「年収の壁」に関する制度改正の動向や、就業時間数と収入の関係について、将来を見据えた安定収入や社会保障の重要性、被用者保険加入のメリットなども含め、普及啓発により正確な理解を促進すること。
- (3) いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者の被用者保険の適用要件の見直しに係る検討を国民年金制度との整合性等を踏まえつつ着実に進めること。なお、検討に当たっては、中小・零細企業の事業主負担に留意しつつ、当面の対応の効果を検証した上で進めること。
- (4) 暮らし方や働き方の変化を踏まえ、働き方に中立な社会保障制度の実現に向けて検討を進めること。