04 女性活躍（ダイバーシティ）

1　女性の活躍を推進する雇用就業施策等の充実

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　総務省・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、企業など女性が就業する幅広い場における環境整備等の取組への支援や、女性の再就職に向けた施策の強化を図ること。

＜現状・課題＞

人口減少が進む中、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が 30 代以降下がっていく傾向や、女性管理職比率が諸外国と比較し低い水準が続いており、こうした現状を打破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。以下「女性活躍推進法」という。）により、常時雇用する労働者が 301 人以上の企業に対し行動計画の策定が義務化された。さらに、令和４年４月には、対象が 101 人以上の企業に拡大され、同年７月には、301 人以上の企業に対し男女の賃金の差異に係る情報の公表が義務化された。

また、令和８年４月に施行された改正女性活躍推進法により、同法の期間が 10 年間延長され、男女間賃金差異の公表義務は 101 人以上の企業に拡大されるとともに、女性管理職比率の公表が 101 人以上の企業に対して義務付けられた。

こうした制度の実効性を高め、社会全体で女性活躍を一段と加速するためには、企業等における取組をさらに促進するとともに、女性があらゆる分野で能力を発揮できる環境整備を進めていくことが重要である。都は、令和８年７月から東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例を施行し、すべての企業に女性が活躍できる環境の整備に必要な取組を主体的に行うことを責務として定めている。

女性が就業し活躍できる職域の拡大も重要である。

男性が大多数を占める業界では、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。しかし、こうした現場においては、トイレ等労働衛生面の環境整備の改善がなお課題となっている。

また、地方自治体の首長には労働者向けの産前・産後休業や育児休業が適用されず、地方自治法においても、首長が出産等で職務を離れることを前提とした規

定はない。幅広い人材が組織の最高責任者として就業し、その職務と出産等のライフイベントを両立することを前提とした法制面の対応が必要である。

＜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）男女間賃金差異の解消に向け、企業における実効性ある取組が着実に進むよう、引き続き施策を講じること。

（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。

（５）地方自治体の首長が出産等により職務を離れる期間を「事故」と取り扱う地方自治法の現行のあり方を見直し、職務代理の要件に出産等を明記するなど、幅広い人材が出産等と両立しながら意思決定層の最高責任者として就業継続することを前提とした環境整備を促進すること。

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）いわゆる「年収の壁」に関する制度改正の内容と今後の動向等について、企業の現場や就業調整をしている短時間労働者への浸透を図り、正確な理解を促進すること。
（２）短時間労働者の追加就労の障壁となる、企業の配偶者手当等について見直しを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。
（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）く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、幅広い理解を得ながら、着実に検討を進めること。

＜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、収入が一定以上となった場合の社会保険料の負担や、収入要件のある企業の配偶者手当が不支給となることを防ぐため、就業調整をしている短時間労働者が一定程度存在する。

「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 月全世代型社会保障構築本部決定）」では、被用者保険について、短時間労働者へ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課題に掲げ、「女性版骨太の方針 2025」に、当面の対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行することが盛り込まれた。

令和５年 10 月から「年収の壁・支援強化パッケージ」が開始され、当面の対応として、（１）106 万円の壁への対応（企業による社会保険適用促進手当への助成等）、（２）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）、（３）配偶者手当への対応（企業の配偶者手当の見直し促進）が進められてきた。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。また、国では、令和７年７月から、短時間労働者の労働時間延長への助成が新設され、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、制度の見直しや、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の活用を促進している。

令和７年６月には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（令和７年法律第 74 号）が成立し、被用者保険の適用を短時間労働者に拡大する方策として、賃金要件及び企業規模要件の撤廃等が定められ、令和８年から順次施行される。

こうした見直しを、人手不足解消はもとより、女性のキャリアアップや賃金上昇につなげていくため、企業の現場や就業調整をしている短時間労働者に正確な理解を浸透させていくことが重要である。

また、制度の更なる見直しについて、就業・家族形態の多様化が進む中での公平性の確保の観点や、家庭内の育児・介護等のケア労働の評価やそうした役割が特定の性別に固定化されないことの重要性について、社会全体の幅広い理解を広げながら着実に進めていくことが重要である。

＜具体的要求内容＞

（１）いわゆる「年収の壁」に関する制度改正の内容と今後の動向等について、企業の現場や就業調整をしている短時間労働者への浸透を図るとともに、就業時間数と収入の関係、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、正確な理解を促進すること。

（２）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。

（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）く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た検討について、引き続き幅広い理解を得ながら、着実に進めること。