

「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（案）」に  
対する意見募集の結果について

令和7年11月25日  
内閣府男女共同参画局

「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」の変更案について、広く国民の皆様から御意見を募集いたしました。その結果について、以下のとおりお知らせいたします。

1. 実施方法

- (1) 募集期間：令和7年10月9日（木）から同年10月19日（日）まで
- (2) 提出方法：インターネット上の意見募集フォーム、郵送又は電子メールにて

2. 実施結果

- (1) 寄せられた御意見の数：40件
- (2) 寄せられた御意見と御意見に対する考え方：別紙のとおり

3. 閣議決定日

令和7年11月25日

| 番号 | 御意見の概要  | 御意見に対する考え方  |
|----|---|---|
| 1  | <p>地域コミュニティとの関わりも女性が主に担っていることを周知して簡素化してほしい。学校との連絡、学童との連絡、保育園との連絡、子ども会との連絡、PTAとの連絡、自治会との連絡、習い事との連絡など、すべて進捗管理が必要なことを仕事をしながら女性が行っている。これらも不平等であるため、男性の働き方や学校教育で是正して行ってほしい。</p>  | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。</p>  |
| 2  | <p>夫育てを義務教育でしてほしい。家事・育児の分担は家庭の状況に合わせて妻から夫に教え、できたら褒めて夫の家事力・育児力を伸ばすというようなアドバイスがあるが、妻の役割ではなく社会の役割として実施してほしい。例えば、ミルク作りひとつとっても、妻は取扱説明書を確認して自ら情報を得て体得しているのに対して、夫は妻に聞けば分かるという他責である。妻も夫も情報源や収集方法は同等なはずなのに妻の方が優れているのは責任感の違いである。そういった意識の差が生まれないようにしてほしい。</p>  | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。</p>  |
| 3  | <p>女性の職業生活における活躍の入口となる採用プロセスにおけるジェンダーギャップは、選考プロセス自体に内在する無意識のバイアス(アンコンシャス・バイアス)や非構造化された評価に起因する可能性があることに留意が必要である。実質的な機会の平等を促進するため、政府には「女性の積極採用に係る取組が重要」と位置付けた上で、採用プロセスの客観性と透明性を高めるための企業の取組を効果的に後押しすることを期待する。一例を記載すると、構造化面接の導入(全候補者に対し、職務遂行に必要な能力に焦点を当てた質問を同一に行い、客観的な評価基準(スコアリング)を適用する手法の導入を奨励し、そのための情報提供やツール開発を支援する)、アンコンシャス・バイアス研修の推奨と支援(採用選考に携わる管理職・社員に対し、バイアス認識と是正を促すための定期的な研修の実施を推奨し、研修コンテンツの共有や費用の一部助成等の形で企業の自主的な取組を支援する)。</p> | <p>御指摘いただきましたアンコンシャス・バイアスについて、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関する法律(昭和47年法律第113号)や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。)による取組を推進するとともに、厚生労働省において、管理職を含め企業で働く方々、人事・労務担当者、経営者などを対象とするアンコンシャス・バイアスを解消するためのセミナーの開催を通じた周知・啓発等に取り組んでおり、引き続き、アンコンシャス・バイアスの解消に向けて取り組んでまいります。</p> |
| 4  | <p>育児・介護等の時間制約がある労働者についても、キャリアの中断と捉えることなく、柔軟な働き方(テレワーク、短時間勤務等)を前提とした上で、能力と意欲に応じた重要な職務や昇進・昇格に必要な経験を継続して積めるよう、人事評価や配置において不利益が生じないことを徹底する、といった旨があればよいと思う。</p>  | <p>育児・介護等をしつつ昇進・昇格等のキャリア形成を実現できるようにする取組については、第1部の3(4)⑤において「出産・育児等により時間的制約を抱える女性が(中略)キャリア形成ができないといった状況が見られる」とした上で、「女性も男性も、育児・介護等をしながら当たり前キャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、一人一人の能力や個性を把握した上で、人材育成や配置等を行うことや、オンライン訓練等、教育訓練を受講しやすい環境整備に取り組む」としており、当該記載を踏まえて取り組みを進めてまいります。</p>      |

| 番号 | 御意見の概要  | 御意見に対する考え方   |
|----|---|--|
| 5  | 女性の昇進に関する取組を進めるに当たり、現状に関する調査・分析が十分であるか、懸念がある。諸外国の取組も参考とし、実効性のある対策を期待する。   | 女性活躍の状況については、直近では令和5年度に厚生労働省が全国の企業を対象とした「女性活躍に関する調査」を実施しております。                                       |
| 6  | 「女性が働きやすく活躍できる職場」をアピールしたい企業が、そのアピール目的で女性を管理職にする可能性がある。会社で活躍したいと思っている女性が活躍できるようにするという目標を達成するための方法として管理職登用があるはずが、女性を管理職にすればいいという「手段が目的になる」ことのないようにすることも記載する必要があると考える。管理職になるのが嫌なら断ればいいと考える人もいるが、家庭のことで散々配慮をしてもらっている人が、会社から管理職になってほしいと頼まれてあっさり断れる人は少ないと考える。 | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。  |
| 7  | 残業をしない働き方に関する体制づくりについて、労働時間の上限規制を含む一律的な労働時間法制は、多様な働き方の希望を阻害する要因となっている。キャリア設計やライフステージ等を背景とした個人の考えが尊重され、働きたい意欲に応える柔軟な労働時間制度が必要である。  | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。  |
| 8  | 「実際に安心して両立支援制度が利用でき、復職しやすい雰囲気づくりも非常に重要である」を強化するために、事業主に対し、制度の整備状況だけでなく、育児休業・介護休業等の実際の利用率や女性の継続就業率といった「利用実績」に関する目標設定と情報公表を促してほしい。  | 女性活躍推進法に基づき、男女別の育児休業取得率や男女別の継続雇用割合を状況把握や情報公表における選択項目として設定しております。引き続き、各事業主の実情に応じた目標設定及び情報公表を促してまいります。 |
| 9  | 「夫の平日の家事・育児時間が長いほど、出産後の妻の継続就業率が高くなる」という記述に、継続就業率を目標に加えることを反映させてほしい。   | 女性活躍推進法に基づき、男女別の育児休業取得率や男女別の継続雇用割合を状況把握や情報公表における選択項目として設定しております。引き続き、各事業主の実情に応じた目標設定及び情報公表を促してまいります。 |
| 10 | 現役時代に上司のパワハラで休職したことがある。トラブルのヘルプを頼んだら、他の同僚の前で侮蔑され、それからしばらく出社できなかった。その上司はまだ勤務している。また、一年間、すべての仕事を上げられて何もすることがなく、それを訴えたら、リストラ対象としてかなり揺さぶられたが、継続したいと言い、なんとか継続できている。その上司も部長として勤務している。ハラスメントのない職場づくりをするのであれば、セクハラ、パワハラをする人間の社名・氏名をマスコミに公表すべき。                  | 都道府県労働局ではハラスメントに関する労働者からの相談に応じ、相談を端緒として事業主に対する指導等を行っており、引き続き適切な指導等に努めてまいります。                         |
| 11 | 事業主の取組として、「女性の健康上の特性に配慮した具体的な休暇制度の例」や「相談体制の構築例」を明記することを促す内容を追記してほしい。  | 事業主の取組については、女性活躍推進法第7条第1項の規定に基づく事業主行動計画策定指針において取組の例をお示しすることを検討しております。                                |

| 番号 | 御意見の概要  | 御意見に対する考え方  |
|----|---|---|
| 12 | 公表すべき情報に「両立支援制度の利用実績(男女別)」や「女性の継続就業率(出産前後も含む)」の目標・実績をできる限り多くの項目で公表するよう促す記述を追加・強化してほしい。  | 女性活躍推進法に基づき、男女別の育児休業取得率や男女別の継続雇用割合を状況把握や情報公表における選択項目として設定しており、情報公表の範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、積極的な公表を促してまいります。 |
| 13 | 女子学生・生徒の理工系分野への進学が低い状況について、原因分析が十分にできているか、懸念される。実効性のある対策を実施するためにも、客観的な問題の所在の把握を十分に行った上、取組を進めてほしい。   | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。   |
| 14 | 努力義務にしている取組を実施する企業は限りなくゼロになると思う。具体的な準備期間を設けてすべての企業に実施させるくらいにしないと、女性が恩恵を受けられるのはいつまでたっても大企業のみになってしまうと思う。人事業務をしているが、中小企業に勤めている女性はライフイベントの度に職場を変えてしまうことが多い。 | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。   |
| 15 | 「中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進」に対する支援策として、「ツールや各種マニュアルの提供」だけでなく、専門家による継続的な伴走支援の強化等、企業のニーズを踏まえた支援策の充実を検討してほしい。  | 厚生労働省において、主に中小企業を対象として、個々の企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングを実施するなどの支援にも取り組んでおります。   |
| 16 | 中小企業への支援策として、「ツールやマニュアルの提供」だけでなく、「助成金の拡充や、専門家による継続的な伴走支援の強化を図る」旨を追記してほしい。   | 厚生労働省において、主に中小企業を対象として、個々の企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングを実施するなどの支援にも取り組んでおります。   |
| 17 | 「子育て中の女性等を対象に、多様な求職者のニーズに応じた職業訓練及び就職支援を実施する」に加えて、「支援の質とアクセスを確保するため、全国において均質な支援体制を整備する」旨を追記してほしい。  | 全国ハローワークやマザーズハローワーク等において、子育て中の女性等の多様なニーズに応じた職業訓練への受講あっせんやきめ細かな就職支援を実施しております。  |
| 18 | 再就職支援の環境の整備について、支援の質及び支援へのアクセスを確保するため、各地域で一定水準以上の支援が受けられるよう、国においてサポートしてほしい。   | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。   |
| 19 | 「女性の健康上の特性について理解を深める研修・啓発等の取組を促進する」に加えて、「更年期、不妊治療、月経困難症等に関する具体的な事例集や、職場での柔軟な働き方等の対応方法を国が作成し、周知徹底する」旨を追記してほしい。   | 女性の健康上の特性に関し、厚生労働省が運営する「働く女性のこころとからだの応援サイト」において、女性の健康支援の取り組み方や企業の事例集を掲載しており、引き続き周知に努めてまいります。                        |

| 番号 | 御意見の概要   | 御意見に対する考え方  |
|----|--|---|
| 20 | <p>女性が健康的な職業生活を送るためには、女性のリテラシー向上のみならず、職場の男性、家庭、地域社会を含む周囲の理解と支援が不可欠である。また、女性の健康課題は、妊娠、出産、月経管理、更年期症状・障害、婦人科疾患（骨粗しょう症や循環器病等女性のリスク高）等、性差医療の観点からの課題、さらに老年期に至るまで、生涯を通じた心身の変化を伴うものである。労働世代を通じて、幼少期から老年期にかけてライフコース全体を見据えた内容を継続的に啓発することが求められる。</p>  | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。<br/>女性の健康上の特性に関しては、厚生労働省が運営する「働く女性のところとからだの応援サイト」において、女性の健康支援の取り組み方や企業の事例集を掲載しており、引き続き周知に努めてまいります。</p> |
| 21 | <p>女性の健康課題への支援に実効性を持たせるためには、医療、産業保健及び地域の保健事業・医療機関が相互に連携し、相談から支援そして治療へシームレスにつなぐ体制の構築が重要である。また、医療職の不足・偏在を踏まえ、医師に限らず多様な職種が活躍できる場の設定やオンラインカウンセリングの整備とそれらに対する適切な評価、制度変化が求められる。社内の相談体制整備にとどまらず、地域・多職種連携の仕組みの重要性を明記するべきである。また、女性本人の意思に基づく主体的な意思決定を支援する取組を強化することも明記するべきである。</p>  | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。<br/>なお、事業主の取組については、女性活躍推進法第7条第1項の規定に基づく事業主行動計画策定指針において取組の例をお示しすることを検討しております。</p>                       |
| 22 | <p>女性の健康を理由に就労に悩みを抱える当事者へのヒアリングに基づくニーズの収集が必要でありそれらに応じた対策が求められる。女性の健康課題やライフイベントに関する経験は一様ではなく、年齢、雇用形態、家族構成、疾病の有無、更には性自認の多様性等、様々な背景を十分に考慮して支援体制づくりに取り組む必要がある。特に、更年期における心身の変化の現れ方や影響の程度には個人差が大きく、画一的な支援では十分に当事者ニーズに合った対応ができない。そのためには個々の状況に応じた柔軟な支援を行う体制を整備することが重要である。柔軟な働き方の推進などの取組は、女性に限らず全ての従業員を対象とし、誰もが尊厳を持って働き続けられるようにする必要がある。そのためには、企業の上層部が性別、役職、雇用形態を問わず全ての従業員に配慮した包括的な職場環境および支援制度の整備と活用を主導し、リーダーシップを発揮することが重要である。</p> | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。<br/>なお、第2部において、女性の健康上の特性に係る取組は、「女性だけでなく労働者等全体を対象として取り組むことも有効である」ことを明記しております。</p>                       |
| 23 | <p>質の高い保育の確保・充実に関し、仕事と家庭を両立できる環境整備の観点を踏まえた上で保育の拡充や改善がなされるよう、支援を行ってほしい。</p>   | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。</p>  |

| 番号 | 御意見の概要  | 御意見に対する考え方  |
|----|---|---|
| 24 | <p>今まで中小企業に数社勤務してきたが、大企業ほどセクハラ・パワハラ等は徹底されていない。年功序列の風潮が強く、女性に対して「結婚したら退職」「時短では会社に貢献できていない」と考えている役員・幹部が多いことから諦めて退職を選択する女性が多く、自分もその一人である。表に出ないだけで同じ思いをしている女性は非常に多くいるのではないか。市区町村規模でセミナーを実施して周知を促すにしても、出席者を役員に指定するほか、出席を義務付けるなど具体的かつある程度強制力のある手法を取らないと効果は出ないと思う。</p>   | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。</p>  |
| 25 | <p>女性の職業生活における活躍に関する国際的な動向に関する情報の収集、整理及び提供に当たっては、日本では夫婦同姓が世界で唯一義務付けられている状況を踏まえ、諸外国の夫婦別姓制度の運用状況等を整理した上、我が国における問題を整理し、提供してほしい。</p>  | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。</p>  |
| 26 | <p>「実施状況の評価、点検」で得られる情報は公表することを義務づけてはどうか。「公表」にも記載があるように、本取組は広く住民に周知され、理解されて、推進されるべきものである。周知と理解増進のため、また住民にとってその成果の確認のため、実施状況の現状とその評価は確実に住民と共有されるべきと考える。「実施状況の評価、点検」で「次年度」とあるから毎年評価点検を行うことが原則かと拝察するので、評価点検の結果も毎年公表するよう義務づける、あるいは強く勧めることを期待する。情報によっては個人の特定に繋がるなど公表が不相当であることもあり得るが、そうでない情報は原則公表することが重要である。</p> | <p>地方公共団体によって取組は異なることから、一律に推進計画の実施状況の評価、点検に係る情報の公表を義務付けることはそぐわないと考えます。各地方公共団体の実情に応じた取組を推進してまいります。</p>   |
| 27 | <p>本基本方針に基づく各取組を進めるに当たっては、詳細なKPIを設定した上で進捗管理を行い、PDCAサイクルを効果的に回すよう留意してほしい。また、進捗の悪い施策は変更・見直しを適宜行っていただきたい。</p>  | <p>内閣府において、関係府省と連携・協力しつつ、基本方針に基づく女性の活躍推進に関する施策の実施状況について、適切にフォローアップを行い、その結果を踏まえ、必要に応じて施策の見直しを行うこととしております。</p>  |
| 28 | <p>各事業主が行動計画を定めるに当たり、各事業主がそれぞれの課題を踏まえて数値目標等を設定することとされているが、政府としても行動計画の各項目に対して定量的な目標設定を行った上で進捗管理を徹底し、PDCAサイクルを確実に回していくことにより、実効性のある対策を実施してほしい。</p>   | <p>女性活躍推進法は、事業主ごとに課題の状況が異なることから、事業主に状況把握・課題分析を行うことを義務付け、自らの組織が解決すべき課題を明らかにし、数値目標を含む行動計画を定め、取組を進めていくことを柱としております。引き続き、各事業主の実情に応じた実効性のある対策の実施を促してまいります。</p> <p>なお、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)に基づく第5次男女共同参画基本計画においては、女性活躍に関連する成果目標を設定しております。</p> |

| 番号 | 御意見の概要   | 御意見に対する考え方  |
|----|--|---|
| 29 | <p>面接で「若い女性は採用しにくい」という空気を感じたことや、産休代替として勤務した経験から、出産や育児を理由にキャリアを諦めずに働ける仕組みが必要だと感じた。出産を理由に離職する女性が多い一方、企業側も産休・育休中の人員確保や復帰後の調整で負担を抱えている。そこで、双方が安心できる「リレー・ワーク支援制度(仮称)」を提案する。これは、産休・育休中の社員の代替業務を担う派遣・契約社員を、行政認定の「リレー派遣会社」が派遣する仕組みで、企業は助成金を活用しながら、派遣社員と産休社員が定期的にチャット等で業務共有を行い、復帰後の引き継ぎを円滑にする。派遣側には経験者・育児中・再就職希望者などが登録でき、育児期女性の就業機会にもなる。万一、産休社員が復帰せず退職した場合は助成金を停止・返金し、派遣契約は必要期間に応じて終了する形とする。この制度は女性のみならず、男性の育休取得や外国籍労働者への公平な支援にも発展可能である。出産や育児を理由に職場を離れなくても済む社会づくりを期待する。</p> | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。</p>  |
| 30 | <p>家庭のある女性を職場全体で支えようとなると、支える側にも利益がなければ支えようという意思は出てこない。支える側へのインセンティブや制度を作るような内容も必要ではないか。こどもの急な病気で早退した後の仕事を引き取る人、育児休暇の間の仕事を引き継ぐ人が、表面的には親切に立ち振る舞うが、内面に不平等を感じてストレスを溜め込んでいる姿を何人も見てきた。企業の役員は、支える側への配慮として仕事量が一人に集中しないように配分を変えるなどの対策をしなければ、支える側が退職する理由を与えることになる。</p>   | <p>御指摘の「支える側」への支援については、厚生労働省において、仕事と育児・介護の両立支援制度を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等を行った中小企業に対し、助成金を支給するなどの支援を行っており、引き続き活用促進に努めてまいります。</p> |
| 31 | <p>祖父母休暇の創設。自分が娘の出産時期には定年延長の仕組みにより定年前である。自分がしてもらったように娘の手伝いをしてあげられるような制度にしてほしい。</p>   | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。</p>  |
| 32 | <p>「女性の職業生活における活躍の必要性」とあるが、子供を産めない男性が家族の中で一人社会に出て働けば家族を養っていける必要性の方が高いのではないかと思います。こどもがせめて3歳になるまでは一緒にいられるような状況での働き方改革や、続けて3人産んでも家族が安心して生活していけるような仕組みを是非考えてほしい。せっかく生まれてきても、ニートになってしまったり、自死を選んでしまうこどもたちのなんと多いことか。親の愛が足りていないのではないか。少子化と言って何十年も対策をやってきてさらにこどもが減っているのではないか。女性が働きやすい社会はもちろん大切ですが、もっとこどもは生まれてこなくなるかもしれない。人口が減っている、それでは外国人に来てもらおうということになるのですか。本末転倒である。</p>   | <p>御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。</p>  |

| 番号 | 御意見の概要   | 御意見に対する考え方  |
|----|--|---|
| 33 | 女性の重要な役割として子育てがあるが、この案では、女性がいかに職業生活を推進できるかにのみ焦点が絞られている。職業生活で活躍したい女性にはいいが、子育てに集中していききたいという女性がいかに活躍できるようにしていくかという視点が欠けているようだ。職業生活を優先するのか、子育てを優先するのかの選択肢は、個々の女性が持つべきで、どちらの場合にも支援していく施策を講じていくべきと考える。 | 第1部において、職業生活と家庭生活との両立に関して、「当然に本人の意思が尊重されるべきであり、専業主婦等、家庭生活に専念するという選択も尊重されなければ」ならないことを明記しております。 |
| 34 | 家事育児より仕事が得意な女性や仕事より家事育児が得意な男性もいる。個人の向き不向きに合わせて多様で柔軟に働き方を選べ、それぞれが尊重される社会になってほしい。  | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。   |
| 35 | 近時問題となっている年収の壁についての記述を加えるべき。   | いわゆる「年収の壁」については現在議論がなされていることから記述は控えさせていただきます。   |
| 36 | 夫婦別氏や通称使用についての記述を加えるべき。  | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。   |
| 37 | 女性の活躍推進のために、選択的夫婦別姓制度の推進に触れてほしい。   | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。   |
| 38 | 「選択的夫婦別姓制度の実現」を入れてほしい。女性の職業生活における活躍の推進には当該制度が必要不可欠であり、国連の女子差別撤廃委員会からも再三の勧告を受けているにもかかわらず、約半世紀にわたり放置され続けている我が国の状況は早急に改善がなされるべきである。   | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。   |
| 39 | 「啓発活動」について、「女子差別撤廃条約」を高校教育に位置付けるなどをお願いしたい。   | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。   |
| 40 | 「第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(素案)」に対するパブリックコメントでは、男女共同参画に反対する意見が出ていたことを踏まえて、「男女共同参画基本計画」の重要性を強調してほしい。  | 御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。   |