

## 男女雇用機会均等対策基本方針について

### 1 概要

男女雇用機会均等対策基本方針（以下「基本方針」という。）は、男女雇用機会均等法第4条に基づき、男性労働者及び女性労働者を取り巻く環境の変化や、関連する施策の進捗状況等を踏まえつつ、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項を明らかにするとともに、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講じようとする施策の基本となるべき事項を示すものである。

### 2 これまでの策定経過

- 昭和62年 第1次女子労働者福祉対策基本方針  
（運用期間： 昭和62年度～平成3年度）
- 平成4年 第2次女子労働者福祉対策基本方針  
（運用期間： 平成4年度～平成8年度）
- 平成12年 男女雇用機会均等対策基本方針  
（運用期間： 平成12年度～平成16年度）
- 平成19年 男女雇用機会均等対策基本方針  
（運用期間： 平成19年度～平成23年度）

（参照条文）

○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）

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条 厚生労働大臣は、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関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
  - 一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
  - 二 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講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。