労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 94 回）	参考資料１－１
令和８年 11 月 27 日	

男女雇用機会均等対策基本方針（案）に関する都道府県知事の意見及び意見募集（パブリックコメント）で寄せられた御意見について

（都道府県知事との協議：令和８年 10 月９日から令和８年 11 月６日まで実施）
（パブリックコメント：令和８年 10 月９日から令和８年 11 月７日まで実施）

「男女雇用機会均等対策基本方針（案）」について

＜都道府県知事の意見＞
〇意見数　０件

＜パブリックコメント＞
〇意見数　55 件

〇主な意見
＜雇用機会の均等に関する意見＞
・男女の機会及び待遇の均等を基本とし、採用・配置・昇進等は、性別ではなく個人の能力、適性、意欲等に基づいて行うべきであり、女性割合等の数値目標が優先されることのないよう、結果としての数値の均等化を求めるものではない旨を明記すべき。
・男女間賃金差異については、賃金の単純な平均値や総額だけで評価せず、時間当たり賃金、労働時間、雇用形態、職種・職務内容、転勤等を考慮して分析すべき。

＜女性活躍の推進に関する意見＞
・女性の管理職登用や職域拡大の状況は業種、企業規模、地域等によって大きく異なり、課題の有無や程度・内容は事業所ごとに異なることを踏まえ、ポジティブ・アクションを一律に推進するのではなく、各事業所の実情に応じて実施すべき旨を明記すべき。
・女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異や女性管理職比率の公表に当たっては、改善目標・評価指標を設定し、要因分析、具体的な改善策、進捗及び成果の公表を促進すべき。また、中小企業には、専門家による分析から改善策の立案・実施・効果検証まで継続的に支援するとともに、採用ページや求人情報から公表情報に直接アクセスできるなど、閲覧・比較しやすい仕組みを整備すべき。
・理系・技術系・製造現場における女性の職域拡大に向け、キャリア教育、更衣室・トイレ・休憩室等の整備、安全衛生などへの支援を強化すべき。また、特定の性別に限定せず、本人の適性・希望に応じた進路選択を支援し、保育・介護・看護等の女性割合が高い職種への男性の参入促進や就労環境の改善も進めるべき。
・パートナー関係における性別役割分担や DV に関する研究も参照し、女性の主体性や職業選択が尊重される社会づくりを進めるべき。

＜出産・育児、介護との両立支援に関する意見＞
・出生率の向上も重要な政策目標として位置付け、出産・育児によるキャリアの中断や賃金低下を防ぐとともに、子育て後の再就職を支援すべき。
・男性の育児休業取得等に関する社会的な気運を醸成するとともに、各種助成措置を効果的に活用すること等により、仕事と育児・介護の両立に向けた労使の取組への支援を充実させるべき。
・代替要員の確保、業務を引き受ける従業員への手当や負担軽減への支援を充実すべき。特に、テレワークや短期間の人員代替が難しい 24 時間交替勤務職場等の実態を踏まえ、本人の意向に基づく勤務形態の変更等の選択肢を確保すべき。取得率だけでなく、制度利用後の配置・昇進・賃金、男性の育児・介護参加、介護離職への影響も検証すべき。

＜母性保護に関する意見＞
・妊娠・出産期の化学物質へのばく露、身体的負担、夜勤等に対応する指針・好事例を周知し、作業変更や配置転換後も経験・技能を生かせるキャリア形成を支援すべき。健康情報の秘密保持と不利益取扱いの防止を徹底するとともに、出産・育児を選択しない意思も尊重し、母性や出産を強要しないことに留意すべき。

＜ハラスメント対策に関する意見＞
・相談窓口の周知にとどまらず、相談後の迅速な対応から相談者への不利益防止、再発防止までの体制を構築する仕組みを充実すべき。中小企業でも、中立性が確保された外部相談窓口や外部専門家による調査を利用できるよう支援すべき。
・ハラスメント対策等で取得した情報を日常的な業務監視や不当な評価に目的外利用することを禁止するほか、企業によるログ開示等を通じて労働者のハラスメントの立証負担を軽減すべき。また、ハラスメントの申告によって組織が問題を把握したとみなす基準や、不作為に対する企業責任者の過料・担当公務員の懲戒等を明確化するとともに、受付・優先度判定の自動化や汎用マニュアルにより相談窓口の負担を軽減すべき。
・性的指向・ジェンダーアイデンティティに加え、性の身体的特徴の多様性に関する課題を把握し、ハラスメント対策や啓発に反映すべき。また、アウティングの重大性や具体的な対応方法を周知し、二次被害を防止すべき。
・個別の業種（例えば、運送業）のカスタマーハラスメント対策の強化を明示すべき。

＜全体について＞
・男女雇用機会均等対策方針の施策の実施に当たっては、中小企業への配慮をするべき。
・雇用環境・均等部（室）について、法テラス等との連携を含め、労働相談の対応や個別の労働紛争の未然の防止と解決を行うための体制の充実を図るべき。