男女雇用機会均等対策基本方針の改定について

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第94回）	参考資料１－３
令和８年11月27日	

基本方針について

※　令和８年10月２日
労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第92回）　資料２－１

- 均等法第４条に基づく厚生労働大臣告示であり、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等を示すもの。直近は令和５年度に改定（現在第４次）。
- 従前、同方針の中で運営期間（５年）が定められていたが、令和５年度改正により、期間を設けることはせず（※）、大きな制度改正等があったタイミングで適宜見直しを行うこととなったため、令和７年の労働施策総合推進法等の一部改正法の内容を踏まえた改定が必要な状況。

  ※　運営期間を定めないこととする代わりに、毎年、労働政策審議会雇用環境・均等分科会に対して、男女労働者の職業生活と施策の動向に関する報告を行うこととし、この報告は、毎年の「雇用均等基本調査」と「働く女性の実情」の報告によって行うことになっている。
- 改定に当たっては、法に基づき労政審への諮問・答申、都道府県知事との協議が必要。前回改定時は、都道府県知事協議と並行してパブコメ（任意）を実施。

改定の方針

- 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ついて、直近の数値に更新する。
- 令和４年以降の制度改正を踏まえ、下記の施策の方向性を明示する。
  - ・カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、業務委託におけるハラスメント対策の推進
  - ・職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するための周知啓発
  - ・男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表の取組の促進／・育児や介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備
  - ・女性の健康上の特性に係る取組の促進と「えるぼしプラス」の取得の支援
- 令和８年度中の告示に向け、以下のようなスケジュール（予定）で進める。
  - ・ **10月２日（金）**　　**分科会（改定案）** 注：「雇用均等基本調査」と「働く女性の実情」の報告も同日実施
  - ・ 10月中旬～11月中旬　パブコメ・都道府県知事との協議
  - ・ 12月上旬　　分科会（諮問・答申）
  - ・ 12月末　　告示

参考資料

男女雇用機会均等法

（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つては、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。

これまでの策定経過

①昭和62年　第１次女子労働者福祉対策基本方針　策定
②平成４年　第２次女子労働者福祉対策基本方針　策定
③平成12年　男女雇用機会均等対策基本方針　策定
④平成19年　男女雇用機会均等対策基本方針　改正
⑤平成29年　男女雇用機会均等対策基本方針　改正
⑥令和５年　男女雇用機会均等対策基本方針　改正