○厚生労働省告示第七十二号

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（昭和四十七年法律第百十三号）第四条第一項の規定に基づき、男女雇用機会均等対策基本方針を次のように定め、平成二十九年四月一日から適用することとしたので、同条第五項の規定に基づき告示する。

平成二十九年三月十四日　　厚生労働大臣　塩崎　恭久

男女雇用機会均等対策基本方針

目次

はじめに
第１　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
　１　男女労働者を取り巻く経済社会の動向
　２　男女労働者の職業の動向
第２　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
　１　施策についての基本的考え方
　２　具体的施策

はじめに

我が国は、急速に少子高齢化が進み、人口減少社会を迎えている。我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりがその個性に応じた多様な能力を発揮でき、特に女性が積極的に社会参加できる社会の構築が不可欠である。そうした中で、現在、女性の活躍推進が政府の最重要課題の一つとして位置付けられており、成長戦略の一環として経済界を始め各界各層を広く巻き込んだ取組が急速に進展してきている。

本基本方針の根拠法である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。以下「均等法」という。）は昭和61年の施行から30年が経過した。平成９年、平成18年の２度の改正以降、平成18年改正法施行５年後見直しを受けた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施行規則（昭和61年労働省令第２号。以下「均等法施行規則」という。）の改正や平成28年改正など、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きな進展を見ている。

これに加え、平成27年８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。）が成立し、平成28年４月から全面施行された。これにより、労働者を雇用する事業主に対し、自社における女性の活躍に関する状況の把握、課題分析を行い、その課題に基づいた目標設定などを記載する行動計画を定めることを義務付ける等、女性の活躍の推進が図られている。

この男女雇用機会均等対策基本方針は、均等法第４条の規定に基づき策定される方針であり、本方針においては、男女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こととする。

本方針の運営期間は平成29年度から概ね５年間とする。ただし、現在、政府において、働き方改革について広く議論が進められており、その議論は、当該見直しが本基本方針に規定する内容に広く影響を与える可能性がある。このため、今後の議論を注視しつつ、機動的に対応することとする。

第１　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

１　男女労働者を取り巻く経済社会の動向

我が国の経済状況を見ると、実質ＧＤＰ成長率は平成20年に、リーマンショックの影響により、大幅に落ち込んでいるが、その後は緩やかな伸びとなっている。これを背景に有効求人倍率も平成21年度を底に上昇するなど雇用情勢は改善している。

一方、人口は平成16年をピークとして減少に転じ、我が国は人口減少社会となっている。平成26年の合計特殊出生率は1.42と前年に比べ上昇したものの、依然として低い水準にある。平成24年に発表された「日本の将来推計人口（平成24年１月推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）によると、現在の傾向が続けば、平成72年には日本の人口は9,000万人を割り込み、高齢化率は40％近い水準になるという見通しが示されている。また、少子化の影響により、人口が減少するなど、我が国の経済社会は大きな転換点を迎えている。

こうした中、我が国の経済が持続的に発展し、ひいては国民全体が豊かで質の高い生活を享受するために、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては妊娠、出産、育児等を経ても継続就業し、キャリアを形成しながら充実した職業生活を送ることができるような環境を早急に整備することが求められている。

２　男女労働者の職業生活の動向

⑴　雇用の動向

ア　労働力の量的変化

労働力人口の動向を見ると、男性は長期的に見ると減少傾向が続いており、平成28年は3,765万人となっている。女性の労働力人口は増加傾向が続き、平成28年は2,883万人となっており、女性の労働力率は４年連続の上昇となっている。全体としては、概ね横ばいで推移している。

女性の年齢階級別労働力率のＭ字型カーブについては、世界ではあまり見られないものであるが、全体が上方にシフトし、窪みも浅くなってきている。配偶関係別に女性の労働力率を見ると、有配偶者の労働力率は特に25～39歳層の上昇幅が近年大きくなっている。一方、未婚者の労働力率に大きな変化はないことから、近年のＭ字型カーブの上方シフトや窪みの改善は、有配偶者の労働力率の上昇が大きく影響していると考えられる。

就業者数を従業上の地位別に見ると、男女とも自営業主及び家族従業者は減少傾向にある。

雇用者数については、男性は概ね横ばいで推移しており、平成28年は3,197万人となっている。他方、女性は増加傾向が続いており、平成28年は2,531万人となっている。また、雇用者総数に占める女性の割合は、上昇傾向が続いており、平成28年では44.2％となっている。

イ　労働力の質的変化

男性の勤続年数は、ほぼ横ばいで推移する一方、女性の勤続年数は緩やかに伸長しており、男女の勤続年数の差は徐々に縮小傾向にある。

また、雇用形態別雇用者数については、男性は、「正規の職員・従業員」の数がやや減少傾向にある一方で、女性は横ばいで推移している。他方、「パート・アルバイト、労働者派遣事業の派遣社員、契約社員、嘱託」については、男女とも概ね増加傾向にある。また、平成27年において、男性の多くが「正規の職員・従業員」である一方で、女性の「正規の職員・従業員」の割合は約４割に留まっている。

職業別の雇用者については、男性は様々な職業に広く従事しているのに対して、女性では、従事している職業には偏りが見られる。職業別雇用者数では、男性は「生産工程従事者」が最も多く、女性では「事務従事者」が最も多くなっている。

産業別雇用者数を見ると、男性では「製造業」が最も多く、女性では「医療、福祉」が最も多くなっている。とりわけ、男女ともに「医療、福祉」については、近年、大幅に増加している。

ウ　失業の状況

完全失業率は、男性は平成22年に5.4％、女性は平成21年に4.8％となって以降、景気の回復を背景に改善しており、有効求人倍率も１倍を超えて推移し、25年ぶりの高水準となっている。完全失業率の水準は、昭和60年以降概ね女性が男性を上回って推移していたが、平成９年以降は女性の水準が男性を下回っている。