令和８年 11 月５日

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課法規係　御中

日本司法書士会連合会
会長　小　澤　吉　徳

男女雇用機会均等対策基本方針案に関する意見

当連合会は、標記について、次のとおり意見を申し述べる。

第１　はじめに

本基本方針案が、実質上の機会均等の確保を目指し、公正な処遇、ハラスメントの防止、仕事と育児・介護の両立及び多様な働き方への支援を総合的に進める方向性であることに賛同する。

その実効性を確保するため、一人ひとりの尊厳、平等及び主体的な職業選択を尊重し、雇用上の権利を実際に行使できる環境を整えることを、各施策に共通する視点として明確に位置付けられたい。

当連合会としては、市民の権利擁護及び地域の事業者等の実情を踏まえ、以下の事項の検討を求める。

第２　「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　２　具体的施策」に関して

１　「（１）就業を継続し、その能力を伸長・発揮できるための環境整備」について

> イ　ハラスメント対策の推進
> （イ）求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進
> 改正均等法や、事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和８年厚生労働省告示第 52 号）の内容について周知啓発するとともに、均等法で求められている措置を講じない事業主に対しては、企業名の公表を行うことも含め、行政指導により確実な措置の実施を求めていく。

【意見】

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策については、特に学生の就職活動における対策を実施するにあたり、企業や大学等においては、行政や法テラス等の相談窓口との連携強化を図るとともに、学生への啓発活動を行っていく必要がある。また、学

生への支援については、募集・採用時の性差別やセクシュアルハラスメントに関する基本的な権利、相談先及び救済方法を学ぶ機会を設け、学校、労働行政及び法律専門職団体等が連携した法教育の推進を行うことを提案する。

【理由】

改正均等法では、すべての事業主に対して、求職者等へのセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが義務化された。昨今、学生の就職活動におけるセクシュアルハラスメント被害が社会問題化していることを背景として、より具体的な対策の一つとして、就職活動中の学生に対する文言を盛り込むべきであると考える。

ウ　女性活躍推進法の着実な施行

（ア）一般事業主行動計画策定の促進

女性活躍推進法は、常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その課題を解決するための数値目標と取組を盛り込んだ一般事業主行動計画の策定・届出・周知・公表及び自社の女性の活躍に関する情報の公表を義務付けることにより、自社の女性の活躍状況に応じた各一般事業主の取組を促進し、女性の職業生活における活躍の推進を図るものである。女性活躍推進法に基づき、一般事業主が自社における女性活躍に関する状況を把握、課題分析した上で、数値目標を含む一般事業主行動計画を策定し、その取組状況を点検、評価するサイクルを確立することや、自社の状況を公表すること等、女性の活躍に向けた取組を進めることが重要であることから、一般事業主に対して、パンフレット等による一般事業主行動計画策定の手順や方法、好事例などの周知や、一般事業主行動計画策定支援ツールの提供など、積極的な支援を行う。

【意見】

「一般事業主に対して、パンフレット等による一般事業主行動計画策定の手順や方法、好事例などの周知や、一般事業主行動計画策定支援ツールの提供など、積極的な支援」については、例えば法律専門職等の専門家を「女性活躍推進サポーター」と位置付け、相談窓口として伴走支援を行い、改善のプロセスや結果を報告、公表するような取組を提案する。

【理由】

一般事業主への行動計画策定支援として「一般事業主に対して、パンフレット等による一般事業主行動計画策定の手順や方法、好事例などの周知や、一般事業主行動計画策定支援ツールの提供」に留まるならば、それは企業による自主的な取組となり「積極的な支援」とまでは言えず女性の職業生活における活躍の推進に繋がらないと考える。

２　「（２）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組」について

オ 両立しやすい職場環境づくりの促進

イからエまでの施策のほか、仕事と育児・介護の両立が図られるためには、男女ともに育児・介護休業その他の両立支援制度を安心して利用でき、就労しながら育児・介護を行いやすい職場環境づくりの促進が必要である。このため、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を支援する。

事業主が労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するために策定する「育休復帰支援プラン」や介護離職の防止、介護休業の取得及び介護休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するために策定する「仕事と介護の両立支援プラン」の普及や策定支援を行っているほか、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を行う事業主を支援するための助成措置を行う。

また、中小企業に対して、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入や業務の代替等の支援を実施するとともに、男女ともに労働者が円滑な育児休業の取得や職場復帰、その後の仕事・キャリア形成と育児との両立が図られる雇用環境を整備するため、専門家が中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。

加えて、男性の育児休業取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置を導入・活用促進するために、育児休業取得にとどまらない男性の家事・育児の参画を促進する企業の好事例等について、周知啓発を行うなどの取組を引き続き進めていく。

【意見】

「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」という表現に加え、男性の育児休業取得率の目標や取得期間について具体的な提案を行い、男性の育児休暇取得等の定着、促進を図ることをご検討いただきたい。

【理由】

「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　２　男女労働者の職業生活の動向（２）企業の雇用管理　ウ 育児・介護休業法の施行状況等」に記載のあるとおり、「令和７年度雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は 50.9%であり、近年上昇傾向にあるものの、制度の活用は女性に比べていまだ低くなっている」、「男性の育児休業期間は「１か月～３か月未満」が 30.3%と最も高く、次いで「２週間～１か月未満」が 28.0%、「５日～２週間未満」が 14.1%となっており、２週間以上取得する割合が上昇しているものの、女性に比べて短期間の取得が多い。」ことからも、男性の育児休暇取得が定着しているとは言えない状況にあるところ、「社会的な気運を醸成」という表現だけでは十分ではなく、男性の育児休暇取得等の定着、促進のためにはより具体的な提案が必要だと考える。

３　「（４） 関係者・関係機関との連携」及び「（５）行政推進体制の充実、強化」について

（４） 関係者・関係機関との連携

個々の企業において均等法等の趣旨に沿った雇用管理を進めていくには、労使が共に企業内の雇用管理制度及びその運用の見直しに取り組んでいくことが重要である。このため、労働者団体及び使用者団体と緊密に連携し、企業における取組の促進を図る。

さらに、個人の働き方の選択に大きな関わりを持つ税制や社会保障制度等について、様々な世帯形態間の公平性等を勘案しつつ、その影響をできる限り働き方の選択に対して中立的なものとするよう、関係者、関係機関による検討を促す。

また、地方公共団体の労働担当部局、男女共同参画担当部局、福祉担当部局等との協力関係を深め、地方公共団体が行う関係施策との連携を図りつつ、雇用環境・均等行政をより効果的に推進する。

（５）行政推進体制の充実、強化

雇用環境・均等部（室）等において、労働相談の対応を一体的に実施することや、個別の労働紛争の未然防止と解決を一体的に実施することとあわせて、これらの業務実施体制の整備・強化・効率化に努める。また、関係法令等の周知、実施等に当たっては、情報通信技術を積極的に活用する等、行政サービスの質的向上に努めるとともに、業務効率化を図る。

【意見】

「雇用環境・均等部（室）等において、労働相談の対応を一体的に実施することや、個別の労働紛争の未然防止と解決を一体的に実施する」に際し、法テラス等の活用や他機関との連携を含む、相談者のための総合的な相談対応、紛争予防、紛争解決の仕組みをご検討いただきたい。

【理由】

「雇用環境・均等部（室）等において、労働相談の対応を一体的に実施することや、個別の労働紛争の未然防止と解決を一体的に実施する」とあり、一体的な実施という方針に期待をするが、一体的な実施が相当ではない場合や、利用者の利便性向上に必要がある場合は、適切に他機関、外部専門家との連携を含めた仕組みづくりが必要だと考える。

第３　全体をとおして

１　中小・零細企業に対しての施策について

【意見】

常時雇用する労働者の数が 100 人以下の一般事業主にも、様々な支援や情報提供を行うことも必要であると考える。

【理由】

本方針案は、法制上の機会均等は確保されたとの前提のもと、なお残る因習や偏見を克服して、実質上の機会均等を実現するためのきめ細かい施策がなされていると受けとめている。

また、情報公開を義務付け、各事業者が環境整備を開示することは、雇用においても求職者に対するアピールとして有効な施策であり、多くの大企業がサステナビリティ経営を掲げ、「えるぼし」「くるみん」等の認定を受けている。

しかしながら、日本の企業の 99%以上が中小・零細企業であり、その態様、事情は様々であることから、一律の義務付けは相当ではない場合も多いと考えられる。こうした中小・零細企業に対しては、不利益取扱い行為の禁止、ハラスメント対策等についての啓発活動は有意義であるが、長時間労働の是正や仕事と育児・介護との両立については、現実には対応困難な場合も想定され、きめ細かい情報提供と支援が必要である。

加えて、男女の賃金の額の差異に関しても、全体の底上げを目指すのであれば、常時雇用する労働者の数が 100 人以下の一般事業主にも、様々な情報提供やサポート体制の整備が必要と考える。

本方針案には、中小・零細企業について「女性活躍推進法の着実な施行の「一般事業主行動計画策定の促進」において、「常時雇用する労働者の数が 100 人以下の一般事業主も含め、一般事業主行動計画に基づいた取組が着実に進むよう、必要な助言等を実施していく。」と触れられているものの、個々の事情に応じたよりきめ細かな支援体制が望ましいと考える。

２　施策推進における指導について

【意見】

行政指導を行うとともに、事業主に対する伴走支援も検討いただきたい。

【理由】

本方針案における積極的な取組として、施策に関する推進を実効性あるものにするための行政指導という表現が見受けられるところ、事業主等においては、本方針への情報不足や「一般事業主行動計画策定」「職場環境づくり」の進め方に悩んでいるといった様々な事情を抱えていることも想定され、事業主等への伴走支援の取組も必要であるという表現だけでは十分ではなく、男性の育児休暇取得等の定着、促進のためにはより具体的な提案が必要だと考える。

以上