

3．雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

<目標>

就業は人々の生活の経済的基盤を形成するものであるとともに、働くことによって達成感が得られ自己実現につながるものであり、男女共同参画社会の実現にとってこの分野は極めて重要な意味を持っている。働きたい人が性別にかかわらずその能力を発揮できる社会づくりは、男女の基本的人権に深くかかわるとともに、少子化が進展し労働力不足が懸念される現状において、多様な人材の活躍を促し経済社会の活力の源となるものである。

女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにするという「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」(以下「男女雇用機会均等法」という。)の基本的理念にのっとり、国際規範・基準とも調和した実質的な男女均等を実現するためには、公平・公正で透明な評価制度を確立し、性別にとらわれず、職務や個人の能力に基づく雇用管理の実現を図ることが必要である。それとともに、近年、パートタイム労働者、派遣労働者等非正規雇用が増加しており、これらの労働者に職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることが必要である。また、女性の起業への関心が高まっており、その支援が望まれている。

雇用、起業等の分野において女性が男性と均等な機会の下で、一層活躍できる状況を実現し、安心して働き生活できるよう、施策を積極的に展開する。

3 . 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

施策の基本的方向

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

男女雇用機会均等法に基づく行政指導により男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図る。また、実質的な男女の均等確保を実現し、女性の能力が十分に発揮できるようにするためには、制度上の男女均等が確保されるだけでなく、事実上生じている男女労働者間の格差を解消するための施策が必要である。このため、企業のポジティブ・アクションを促進するための施策等を積極的に展開する。

さらに、職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、女性の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものであることから、企業における防止対策の徹底を図るとともに、個別の問題が生じた場合に適切な対応がなされるよう積極的な支援を行う。

具体的施策	担当府省
<p>ア 男女雇用機会均等の更なる推進</p> <p>男女雇用機会均等の更なる推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、間接差別の禁止、男女雇用機会均等の実効性確保策等について、労働政策審議会雇用均等分科会における検討の結果を踏まえ、適切に対応し、男女雇用機会均等の更なる推進を図る。 <p>男女雇用機会均等法に基づく行政指導</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法の履行状況等について実態把握を行った上で、指導を実施し、同法に違反する取扱いについては是正指導を行うとともに、採用、配置、昇進等における男女間の格差の大きい企業に対しては、問題点を把握し、その改善に向け、具体的取組に関する助言を行う。 行政指導に当たっては、助言、指導、勧告の各措置を的確に講ずるとともに、是正が見られない場合には、企業名公表制度も念頭に置きつつ、対応する。 <p>コース等で区分した雇用管理に関する留意事項の周知徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> コース等で区分した雇用管理については、事実上の男女別雇用管理とならないよう、留意すべき事項について周知徹底を図るとともに、適正な運用に向けた的確な指導等を行う。 <p>個別紛争解決の援助、相談体制の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法に基づく調停等による個別紛争の迅速な解決が図られるよう、積極的な援助を行う。また、これらの個別紛争解決の援助制度が十分に活用されるよう、女性労働者及び企業に同法の周知を図る。さらに、新たなメディアを活用した相談方法も取り入れるなど相談体制の充実を図る。 <p>女子学生の就職問題に関する施策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業における募集・採用状況や女子学生の就職活動の状況の把握に努め、男女雇用機会均等法に違反する取扱いについては是正指導を的確に行う。状況把握に当たっては、大学の就職担当者との連絡を密にするとともに、インターネットによる情報収集などの手法を活用する。また、企業の人事・面接担当者等を対象に、男女均等な選考ルールについて周知徹底を図る。 特に女性の人材が望まれている理工系分野等については、各府省で連携して女性のロールモデル等の情報提供、啓発等のチャレンジ支援（横へのチャレンジ）を推進する。 <p>男女雇用機会均等法等関係法令等の周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知については、メディアなども活用して、労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に行うとともに、学校においてもその制度等の趣旨の普及に努める。 	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省、文部科学省</p> <p>内閣府、厚生労働省、文部科学省</p> <p>厚生労働省、文部科学省</p>
<p>イ 企業における女性の能力発揮のための積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進</p> <p>企業のポジティブ・アクション取組の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の経営施策の観点又はCSR（企業の社会的責任）の視点も踏まえ、男女の均等取扱いやポジティブ・アクションを推奨し、優れた取組の企業に対する表彰制度を実施することにより、自主的取組を促進する。また、女性の意欲・能力の向上のための女性への研修や管理職向けの研修、メンター（先輩の助言者）制度の導入を呼びかける。 企業がポジティブ・アクションに取り組むための具体的な方法について、好事例の収集を図りながら、地域ごとのセミナーの開催等により、普及を図る。そ 	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>

(2) 母性健康管理対策の推進

職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、女性の能力発揮の促進に加え、生涯を通じた女性の健康確保等の観点からも重要な課題である。特に、妊娠中及び出産後も継続して働き続ける者が増加していることにかんがみ、これら女性労働者が引き続きその能力を十分に発揮する機会を確保するための環境を整備する。

(3) 女性の能力発揮促進のための援助

男女労働者間に生じている事実上の格差の解消を図り、女性労働者がその能力を十分に発揮できるようにするためには、企業におけるポジティブ・アクションの促進と併せ、女性労働者の側も職業能力の向上等により個々人の就業能力を高めていくことが重要である。このため、適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進する。

特に、少子・高齢化の進展による労働力不足が懸念される中で、育児等のために退職した女性が再就職を希望する場合には、その能力を発揮する場を提供していくことが今後一層求められることから、女性の再就職に向けた支援の充実を図る。

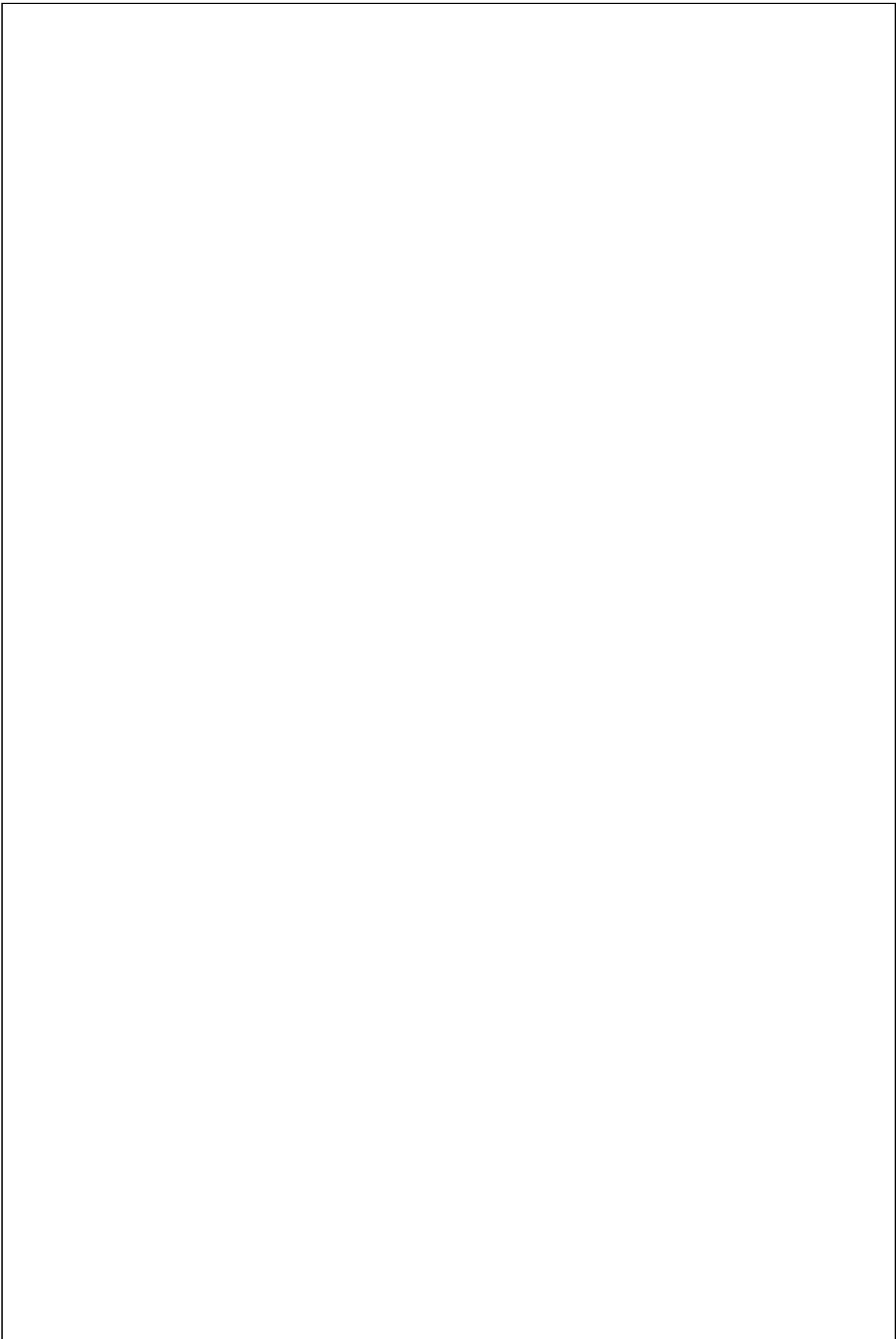
<p>の際、労使団体等との連携を図るとともに、自主的に企業におけるポジティブ・アクションの推進のための取組を行う労使団体等に対しても、支援を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合を平成 21 年度までに 40%にする。(平成 15 年度 29.5%) 	厚生労働省
<p>ウ セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理の改善の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針について周知を図るとともに、これらに規定されている措置を講じていない事業主に対しては、行政指導により措置の実施を求める。また、企業における具体的取組方法についての情報提供や相談への対応を積極的に行うとともに、個別事案への適切な対処のための体制整備について支援を行う。 	厚生労働省
<p>エ 男女間の賃金格差の解消</p> <ul style="list-style-type: none"> ・我が国が既に批准している I L O 第 100 号条約(同一価値の労働についての男女労働者の同一報酬に関する条約)の趣旨を踏まえ、男女間の賃金格差の解消を図る。そのため、労使が自主的に取り組むためのガイドラインの周知・啓発等を推進し、企業における公正・透明な賃金制度及び人事評価制度の整備を進めるよう促す。 	厚生労働省
<p>母性保護等に関する法律及び指針の周知徹底等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法、男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理について、関係機関と連携しつつその周知徹底を図る。特に、妊娠中又は出産後の女性労働者が医師等から指導を受けた場合、事業主は通勤緩和、休憩、休業等必要な措置を講じなければならないことについて広く周知する。また、事業所の規模等に応じた母性健康管理体制の整備に対する支援、相談、情報提供体制の充実を図る。さらに、女性特有の健康状況に応じた情報提供などの生涯を通じた女性の健康支援施策との連携についても留意する。 	厚生労働省
<p>妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いへの対応の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、出産等を理由として、女性労働者が不利益な取扱いを受けることのないよう、労働政策審議会雇用均等分科会における検討の結果を踏まえて適切に対応する。 	厚生労働省
<p>ア 在職中の女性に対する能力開発等の支援</p> <p>情報提供、相談、研修等の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者が職域拡大や職業能力の向上のために必要な情報や手法を入手しにくいため、女性の能力発揮のためのセミナーやキャリアカウンセリング、管理職候補となる女性労働者等に対する研修を実施するなど、職域拡大、職業能力の向上のために必要な情報提供、相談、研修等を受けられる機会の拡充を図る。 	厚生労働省
<p>公共職業訓練等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在職中の労働者に対して、多様なニーズや高度情報通信の進展等に対応した職業訓練を、公共職業能力開発施設等において推進する。 ・企業内教育訓練が効果的に推進されるよう、必要な情報提供、相談援助等の推進に努めるとともに、企業内で行う教育訓練費用に対する助成を行うなど、企業の取組を積極的に支援する。 	厚生労働省
<p>労働者の自発的な職業能力開発の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者が教育訓練を受講するための時間を確保できるよう、有給教育訓練休暇を導入するなどの取組の促進のために環境整備を図る事業主に対して助成を行う。また、教育訓練給付制度の効果的活用により、労働者個人の自発的な職業能力開発の取組を支援する。 	厚生労働省

(4) 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

働き方の多様化が進む中で、労働者が、その価値観、ライフスタイル等に応じ、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題であり、実質的な男女の平等な機会の確保にも資するものである。とりわけ、そのような働き方を育児期等にある男女が、職業生活を完全に中断することなく、家族的責任との両立を図りながら職業生活を継続することのできる、短時間正社員やフレックスタイム制など質の高い就業形態を普及させていくことが重要である。

また、パートタイム労働者の雇用管理の改善については、今後とも必要な法的措置が着実に実行されていくべきという前提の下に、パートタイム労働者に対する通常の労働者との均衡を考慮した処遇の改善等、多様な働き方の雇用の質の向上のための施策を推進する。

<p>女性の能力の発揮の支援のための調査研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業意欲を持つ女性の能力発揮を支援し、労働市場への円滑な参入を支援するため、産業政策の観点から具体的方策を検討する。 	<p>経済産業省</p>
<p>イ 再就職に向けた支援</p> <p>育児・介護等により退職した者に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等を理由に離職した者の再就職は、離職期間が長期にわたる場合が多いこと、職種によっては職業能力の維持が難しいこと、本人の希望する職種や就業条件と企業の人材ニーズとの適合が困難であることなどから、総合的な支援が必要である。このため、「女性の再チャレンジ支援プラン」(平成17年12月)を踏まえ、再就職準備のための情報提供、相談・助言、職業能力開発等きめ細かい支援を充実するとともに、地方公共団体や民間団体とも連携し、情報提供のワンストップ・サービス化を推進する。 ・マザーズハローワークを新設し、子連れで相談しやすい環境の整備、地方公共団体との連携による子育て情報の提供、個々の希望を踏まえた相談・求人確保等の就職支援を行う。 ・本格的な求職活動を開始する前の段階から計画的に再就職準備を行うことができるよう支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」を拡充する。また、再就職準備のためのeラーニングプログラムの開発及び提供を実施する。 ・子どもの成長とともに、フルタイムの仕事や責任ある仕事を希望する主婦の割合が高まること等を踏まえ、育児等を理由に離職した者が再就職する場合に、正社員も含めて門戸が広がるよう、企業等の積極的な取組を促す。 ・再就職を希望する者が対象となるよう、求人年齢制限の解消を更に進める。 ・一旦退職した者が再び同一事業主に雇用されることが可能となる再雇用制度等の普及を図る。 <p>職業能力開発の積極的展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再就職を希望する女性に対する能力開発を支援するため、必要な情報提供や相談、研修等を拡充するとともに、公共職業訓練や企業内教育訓練等の充実を図り、また労働者自身の自発的な能力開発を推進する。 	<p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>内閣府、厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>
<p>ア 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間正社員等良好な就業形態の具体的な導入に当たっての問題点を検討し、その解決方法などをまとめたマニュアルの活用によりその普及を図る。 ・パートタイム労働者、派遣労働者等の正社員への転換、正社員が一定期間短時間勤務をすることができる制度の普及等、ライフステージに応じて多様な働き方を柔軟に利用できる環境を整備する。 ・正社員と非正規社員等の格差が社会に及ぼす影響について検討し、必要な対策を講じる。 	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>内閣府、厚生労働省</p>
<p>イ パートタイム労働対策の総合的な推進</p> <p>パートタイム労働指針の周知による均衡処遇の定着と事業主の取組への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」(パートタイム労働指針)に示されたパートタイム労働者と通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方(均衡処遇)を周知する。また、その普及状況等を踏まえ、社会的制度等の影響も考慮しつつ問題点の分析を行い、パートタイム労働対策として求められる施策について、幅広い検討を行い、必要な措置をとる。 ・人事労務管理の専門家の派遣等の技術的支援により均衡処遇に向けた事業主の自主的取組を促すとともに、助成金について、均衡処遇に取り組む事業主向け 	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>



<p>の内容に見直した上でその活用を図り、取組に意欲のある事業主を援助する。</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者と通常の労働者との均衡処遇に向けた環境の整備を進める企業の割合を増加させる。 	厚生労働省
<p>パートタイム労働者の適正な労働条件の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）等関係法令の遵守を徹底させることにより、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保を図る。 	厚生労働省
<p>パートタイム労働者の雇用の安定</p> <ul style="list-style-type: none"> パートバンクにおいて総合的な職業紹介サービスを実施するとともに、事業主に対する相談・助言の充実を図る。 	厚生労働省
<p>パートタイム労働者に対する能力開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 公共職業能力開発施設において、パートタイム等短時間就労を希望する者も対象に必要な職業訓練を実施する。 	厚生労働省
<p>パートタイム労働者への厚生年金の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者への厚生年金の適用の在り方について、積極的に検討を進める。 	厚生労働省
<p>有期労働契約締結時に事業主が講ずべき措置</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者・派遣労働者の多くが有期労働契約者であるが、有期労働契約者については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、契約締結時の更新の有無の明示等事業主が講ずべき措置についての周知徹底を図る。 	厚生労働省
<p>ウ 労働者派遣事業に係る対策の推進</p>	
<p>事業の適正な運営の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者派遣事業の許可・届出等の審査業務の的確な実施を図るとともに、派遣元事業主、派遣先等に対する指導監督の計画的、効果的な実施を図り、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図る。 	厚生労働省
<p>派遣労働者の適正な派遣就業の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者に関し、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるよう、派遣元事業主及び派遣先等に対して周知徹底、指導するとともに、苦情相談体制の整備を図ることにより、派遣労働者の適正な派遣就業の確保を図る。 	厚生労働省
<ul style="list-style-type: none"> 派遣先事業主に対してもセクシュアル・ハラスメント防止の配慮及び母性健康管理の措置が義務化されていることについての認識を高めるとともに、セクシュアル・ハラスメント防止対策及び母性健康管理措置等の確保を図る。 	厚生労働省
<p>エ 在宅勤務等、新しい就業形態等に係る施策の推進</p>	
<p>テレワーク（在宅勤務等）の普及促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報通信機器を活用した働き方であるテレワークについては、育児期等にある男女が仕事と家庭の両立を図りながら働く形態としても重要であり、普及促進を図る。 	総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省
<ul style="list-style-type: none"> 企業における勤務形態としての在宅勤務等に係るテレワークについては、テレワーク導入マニュアルの活用やテレワーク相談センターにおける相談等を通じて、その適正な労務管理及び情報セキュリティの下での普及を図る。また、在宅勤務者等の労働条件の確保の在り方に関して検討を進める。 	総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省
<ul style="list-style-type: none"> 就業人口に占めるテレワーカー（*）の比率を平成22年までに20%にする。（平成14年6.1%） 	関係府省

(5) 起業支援等雇用以外の就業環境の整備

様々な分野で女性起業家が活躍することは、地域社会や経済の活性化にもつながる。また、育児等のために退職した女性が再チャレンジとして起業に取り組む例も見られるところである。しかし、アイデアと意欲はあっても事業経営等の知識が不十分な場合も多いことから、引き続き女性を含めた起業支援策の充実を図る。

また、在宅就業等雇用以外の働き方も多様化が進んでいることから、その就業環境の整備を図る。

<p>オ 男女のそれぞれ少ない職業分野への参画</p> <ul style="list-style-type: none"> 理工系分野への女性の参画や保育士等への男性の参画等、男女いずれかが少ない職業分野への参画が円滑に進むための方策を検討し、支援を進める。 <p>* テレワーカー：情報通信手段を週8時間以上活用して、時間や場所に制約されない働き方をする人。</p> <p>ア 起業支援策の充実</p> <p>女性起業家に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 起業を目指す女性に対して、起業に関する知識や手法に関する情報提供、相談、学習機会の提供のほか、起業後の経営についてのメンター（先輩の助言者）の紹介を通じたフォロー、助言等の支援の充実を図る。 女性起業家等向け低利融資制度といった資金面での支援を行う。 子育てする女性の起業に着目した助成制度を設ける。 女性の起業に関する実態把握に努める。このため、既存の統計調査の見直しを検討するとともに、国の地方機関の情報収集活動も含めた行政情報も幅広く活用しながら、男女別の起業活動の実態を把握する。 <p>イ 雇用・起業以外の就業環境整備</p> <p>在宅就業対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> テレワークの自営的形態である在宅就業については、仲介機関に関する情報の収集・提供を行うとともに、仲介機関を活用した福利厚生制度の実施等を通じた支援について検討する。 在宅就業の中でも従属性の強い在宅ワークについては、その健全な発展に向け、ガイドラインの周知・啓発、各種情報提供、相談体制の整備、能力開発・能力評価に係る支援、就業支援の仕組みの整備等の施策を推進する。 <p>家内労働者の労働条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。 <p>家族従業者の実態把握等</p> <ul style="list-style-type: none"> 商工業等の自営業における家族従業者の実態の把握に努める。また、女性が家族従業者として果たしている役割の重要性が正当に評価されるよう、自営業における経営と家計の分離等、関係者の理解が得られるように努める。 	<p>内閣府、関係府省</p> <p>経済産業省、厚生労働省</p> <p>経済産業省 厚生労働省 関係府省</p> <p>総務省、厚生労働省</p> <p>総務省、厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>経済産業省</p>
---	--