

女性活躍加速のための重点方針2015

(平成27年6月 すべての女性が輝く社会づくり本部決定)―抜粋―

1. 女性参画拡大に向けた取組

(2) 経済分野

① 女性活躍推進法案の成立を受け、同法の着実な施行に努めるとともに、女性活躍のための採用・登用の促進や労働環境の整備について、中小企業に対する相談支援体制の構築や課題分析を行うツールの提供等の支援を進める。また、事業主が同法に基づいて行う、一般事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表をより効果的なものとするため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」のデータベースにより多くの企業情報を集約させるとともに、求職者のユーザビリティ向上に向けた拡充を図るなど、企業の取組の「見える化」を推進することにより、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材等が集まる社会環境を整備し、企業における女性の活躍をより一層加速化させる。

② 各企業の人事担当の意識が女性登用に積極的になるよう、女性活躍推進法案に基づき、各企業が行動計画を策定する際に踏まえることとされる指針において、効果的な取組を盛り込むことを含め検討するとともに、好事例の展開など広報啓発活動などを行う。また、民間企業において女性の管理職としての中途採用が行いやすくなるよう、現行の労働法令等の解釈・運用の在り方を見直す。

女性活躍加速のための重点方針2015

(平成27年6月 すべての女性が輝く社会づくり本部決定)―抜粋―

3. 女性活躍のための環境整備

(2) 長時間労働の削減等の働き方改革

② 女性の活躍促進や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働環境整備を図るため、都道府県労働局における体制を整備・強化する。

③ 女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。

(6) 困難を抱えた女性が安心して暮らすための環境整備

② 女性の活躍を阻害する、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」や「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」などあらゆるハラスメントの根絶のため、ハラスメントへの厳正な対処及び予防のための職場環境づくりへの支援、施行体制の整備を進める。とりわけ、女性の尊厳を著しく傷つけるのみならず、解雇や退職強要など女性に継続就業を断念させる結果に直結する、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」の防止に向け、次期通常国会における法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。