

目指すべきもの：  
「労働者が性別により差別されることなく、また、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こと」

現 状

施行後20年、2度の改正  
法制度上の均等確保体制整備はほぼ完成に近づく

女性の就業継続の展望が描けない

私的生活における負担

基幹労働者として働き続ける  
場合、仕事と生活の調和が  
困難

- ・出産を機に7割が離職
- ・女性の勤続年数短い
- ・女性の管理職比率低い
- ・男女間賃金格差は依然大きい

・ロールモデルの不在、将来の公正な処遇の期待の不確かさ等、女性は将来のキャリアビジョンを描けない  
・企業は就業継続を期待できない女性の活用を躊躇

~~実質上の機会均等確保~~

施策の基本的考え方

少子化の進展により  
女性の就業率向上が喫緊の課題

仕事と生活のあり様等が多様化し、  
性別にかかわらず主体的なキャリア形成  
パターンを選択できることが求められている

仕事と生活の調和の推進  
(両立の実質化)

均等法の履行確保

将来展望が描ける環境整備  
(均等の実質化)

ポジティブ・アクションの推進

実質上の機会均等確保