

# 男女雇用機会均等対策基本方針

平成12年7月

労働省

## 男女雇用機会均等対策基本方針

はじめに

平成9年6月、「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のための労働省関係法律の整備に関する法律」（以下「改正均等法」という。）が成立し、平成11年4月から施行された。これにより、「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」（以下「旧均等法」という。）においては事業主の努力義務とされていた募集・採用、配置・昇進を含む雇用管理のすべての段階における女性労働者に対する差別が禁止され、また、ポジティブ・アクションの促進、セクシュアルハラスメントの防止といった新たな課題に対応するための規定が設けられるとともに、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消、母性保護に関する措置の充実等が図られている。

また、同じく平成11年4月の「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」（以下「育児・介護休業法」という。）の施行により、すべての事業所において、育児休業制度に加え介護休業制度が義務化されており、これらの法的整備により、雇用均等行政は新たな段階を迎えたものと言える。

加えて、平成11年6月には、男女共同参画社会基本法が成立、施行され、男女共同参画社会の形成に向けた国、地方公共団体の責務が定められるとともに、家族を構成する男女が家庭生活における活動と他の活動を両立できるようにすることの重要性が明記されたところであり、職場や家庭における男女共同参画の実現、また男女とも生涯を通し、仕事と家庭とを両立し、充実した生活を営むことの重要性に対する社会の認識は格段に高まってきている。

この男女雇用機会均等対策基本方針は、こうした中で、「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。）第4条に基づき初めて策定する方針となる。本方針においては、女性労働者を取り巻く環境の変化や、関連する施策の進捗状況等を踏まえつつ、女性労働者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的方向を示すこととする。

なお、本方針の運営期間は、平成12年度から平成16年度までの5年間とする。

## 第1 女性労働者の職業生活の動向

### 1 女性労働者を取り巻く経済社会の動向

我が国の経済社会は現在大きな転換期に当たっている。経済は成熟期を迎え、今後の経済成長については、中長期的にバブル崩壊前のような高い実質経済成長率を期待することはできない状況にある。また、技術革新、中でもコンピュータ、データ通信等の情報技術の導入・活用による情報化の進展、経済社会のグローバル化、規制改革の推進は、我が国の産業構造を変化させるとともに、国際競争を激化させることが見込まれている。さらに、我が国の高齢化は世界に例を見ない速度で急速に進むと同時に、出生率の継続的な低下による少子化も進行しており、今後10年のうちに人口が減少に転じることが見込まれている。

このような構造的な変化に加え、平成9年度、10年度の実質経済成長率は2年連続でマイナス成長となるなど景気は低迷し、11年度に入ってからはやや改善しているが、雇用情勢は依然厳しい状況が続いている。

こうした現下の雇用情勢は、企業が女性の活用を進めるに際し、厳しい環境となっている。しかしながら、今後、労働力人口は、人口の減少及び年齢構成の高齢化による労働力率の低下により、2005年以降減少するものと見込まれている。こうした労働力人口の減少が目前に迫っていることを考慮すると、企業経営や我が国経済の持続的発展、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、女性の能力発揮を促進し、生涯にわたり充実した職業生活を送ることができるようにすることは、喫緊の課題となっている。

### 2 女性労働者の職業の動向

#### (1) 女性雇用の動向

##### イ 女性労働力の量的変化

女性の労働力人口は増加傾向にあるが、厳しい雇用情勢の中で、平成11年にはわずかながら前年に比べ減少し、2,755万人となった。また、女性労働力率は平成2年以降50%を超える水準で推移していたが、平成11年には10年ぶりに50%を下回った。

女性の年齢階級別の労働力率のM字型カーブについては、全体が上方にシフトしてきているが、最近においては、上昇幅は特に25-29歳層で大きく、M字型の谷にあたる30-34歳層では比較的小幅にとどまっている。年齢階級別の労働力率を未婚

・有配偶に分けてみると、未婚者については、どの年齢層においても上昇しており、特に30歳台において上昇幅が大きいのにに対し、有配偶者では20歳台後半と40歳台後半以降の年齢層で上昇しているものの、30歳台から40歳台前半の年齢層についてはほとんど変化していない。

女性労働者の中でも特に増加の大きいのが雇用者であり、平成11年には女性労働者の約8割が雇用者となっている。同時に、雇用者全体に占める女性比率も上昇傾向にあり、約4割を占めるに至っている。

#### ロ 女性労働力の質的变化

女性労働者は、量的に増大するのみならず、質的にも変化している。女性雇用者の勤続年数は伸長する傾向にあり、同一企業における勤続年数が平均で8年余りとなっている。また、女性雇用者の約3割が10年以上の長期勤続者となっている。

また、女性雇用者のうち、有配偶者が6割弱を占めており、子どものいる世帯においても、母親のうち半数以上が就業者である。ただし、末子の年齢が3歳以下の世帯の母親についてみると、就業者率は3割弱にとどまっており、この水準は近年変化していない。

さらに、女性の進学率の高まり、高学歴女性の就職率の上昇を背景に、女性雇用者の高学歴化が進んでいる。女性の新規学卒就職者の学歴別構成比は、高卒、短大卒が減少する一方、大卒は増加している。平成11年3月卒では、大卒(33.4%)が短大卒(30.3%)を上回り、大卒と短大卒を合わせると6割にのぼっている。

就業形態については、一層の多様化が進んでおり、女性雇用者のうち、パートタイム労働者を中心とした非正規雇用者の割合は45%に達している。中でも、パートタイム労働者の増加が顕著であり、週間就業時間3・5時間未満の非農林業雇用者数は、平成11年には、1,138万人(雇用者総数の21.8%)、そのうち女性は773万人(短時間雇用者総数の67.9%、女性雇用者総数の37.4%)となっている。また、派遣労働者も、全体の雇用者に占める割合は低いものの、近年、増加を続けており、その7割強が女性となっている。

また、産業別の女性雇用者の構成比は、「製造業」で大きく減少している一方、「サービス業」、「卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業」等で増加している。職業別には「技能工、製造・建設作業員」で大きく減少している一方、「専門的・技術的職業従事者」等で増加している。

## ハ 失業の状況

失業については、経済の動向を受けて、男女とも平成10年以降完全失業率は急速に上昇し、平成11年には4.7%となっており、特に非自発的理由による離職失業者が高水準となっている。また、新規学卒者の就職についても、近年男女とも厳しい状況にあるが、特に女子は、平成11年3月末卒の就職率は、大卒89.2%、短大卒88.4%、高卒95.9%にとどまるなど、男子の大卒93.2%、高卒97.7%と比較しても更に厳しい状況となっている。特に、女性については、従来、離職した場合にあきらかに非労働力化するという行動パターン（就業意欲喪失効果）がみられ、特に景気後退期にはその効果が大きくなる傾向がみられたが、長期的にみて、この効果が景気後退期も含めて全般的に低下する傾向にあり、女性の完全失業率を押し上げる一因となっている。

## ニ 労働力需給の見通し

労働力率については、今後人口構成の変化等により全体としては低下していくことが見込まれる。また、労働力人口は、1999年の6,779万人から2005年までに約80万人増加し、その後2010年までに約120万人減少するものと見込まれる。

このうち、女性についてみると年齢階級別の労働力率は、晩婚化、未婚率の上昇等を背景に、ほとんどの年齢層で上昇することが見込まれている。また、労働力人口は、1999年の2,755万人から2005年までに約20万人増加し、その後2010年までに約30万人減少するものと見込まれる。

## ホ 労働条件

男女の平均賃金の差は、年々縮小傾向にあり、平成11年には、男性の所定内給与額100に対する女性の割合は、64.6%となっている。この格差は、職務（職種、職階）、勤続年数、学歴構成が男女間で異なること等によるところが大きいと考えられるが、近年、女性の勤続年数の伸長により、勤続年数の違いによる格差は徐々に縮小している一方、職階の違いはそれ程には縮まっていないために、職階の違いによる格差はほとんど変わっていないものとみられる。こうした状況を反映し、我が国の男女の平均賃金の差は、欧州諸国と比べるといまだ大きくなっている。

労働時間については、労働者一人平均年間総実労働時間は男女とも着実に減少し、平成11年には、女性労働者一人平均の年間総実労働時間は1,631時間となっている。特に、女性労働者の労働時間の短縮については、フルタイム労働者の労働時間の短

縮に加え、パートタイム労働者の増加の影響もあるものと考えられる。

## (2) 企業の雇用管理と女性労働者

### イ 男女雇用機会均等法の定着状況と法改正の影響

昭和61年に旧均等法が施行されて以来十数年が経過し、社会一般あるいは企業の女性労働者に対する意識は大きく変化している。企業における雇用管理についても、制度の面での男女均等取扱いは徐々に浸透してきており、また、平成11年4月から、募集・採用から退職に至るまでの雇用管理のすべての段階における女性への差別取扱いを禁止した改正均等法が施行された後は、求人（募集）は男女不問に切り替わった。同時に、労働基準法の改正により女性の時間外・休日労働、深夜業の規制が解消されたことを受け、深夜の時間帯を含む交替制勤務への女性の配置等の職域拡大が大企業を中心にみられる。

しかしながら、現下の厳しい経済情勢の影響もあり、依然として採用選考の段階で女子学生に不利な取扱いがみられ、また、管理職に就く女性の比率は未だ低く、近年足踏みの状態となっているほか、妊娠・出産等を理由とした解雇や、退職・解雇に関し女性に対して男性と異なる取扱いをする事例がみられるなど、実態面の改善には遅れがみられる。

男女雇用機会均等法等に係る全国の雇用均等室への相談は、近年増加傾向にあり、特に改正均等法施行後は、事業主からの相談に比べ女性労働者からの相談の割合が高くなっている。

改正均等法によって一方申請により開始が可能になった機会均等調停委員会による調停については、平成11年度の1年間で31件（6社）の申請がみられる。申請内容については、昇進・昇格に関する事案が多く、その他は解雇、配置に関する事案となっている。

改正均等法によりセクシュアルハラスメントの防止についての事業主の配慮義務が設けられ、雇用管理上の配慮が求められている「方針の明確化と周知・啓発」、「相談・苦情への対応」、「事後の迅速かつ適切な対応」の3項目について、すべてに対応している企業は従業員1,000人以上規模では7割に達しているものの、中小・零細企業では取組に遅れがみられる。

また、改正均等法により、制度上の男女均等の確保にとどまらず、過去の経緯や固定的な意識から生じている男女労働者の間の事実上の格差を解消するため、企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）に対する国の援助規定が設けられ、大企

業やグローバルな事業展開が進んでいる企業等を中心に、女性管理職の登用に関する目標設定、女性が就いていなかった職種への配置のための女性に対する特別研修の実施等の具体的な取組がみられ始めているが、全体としては、ポジティブ・アクションの概念や必要性が十分に認識されていない状況にある。

#### ロ 母性保護の状況

妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置の状況についてみると、これらの措置が事業主に対する努力義務であった平成9年には、通院休暇制度を有する事業所は17.2%、妊婦の通勤緩和措置の制度を有する事業所は11.8%、妊娠障害休暇制度を有する事業所は7.7%などとなっていたが、改正均等法により、平成10年4月からは、事業主による女性労働者の妊娠中及び出産後の母性健康管理の措置、すなわち①健康診査等の受診のための時間の確保、②妊娠中の通勤緩和、③妊娠中の休憩時間に関する措置、④妊娠中及び出産後における症状等に対応する措置が義務化されている。

妊娠した女性労働者のうち、妊娠又は出産により退職した者は平成9年には19.0%で、この割合は長期的にみて低下傾向にある。

#### ハ 育児・介護休業制度の定着状況等

育児休業制度については、平成3年の育児休業等に関する法律の制定により、平成4年度から30人を超える事業所で、平成7年度からはすべての事業所で義務化された。また、育児休業中の経済的支援措置として、雇用保険の育児休業給付制度が平成7年から設けられている。さらに、育児休業期間中の被保険者本人負担分の社会保険料が平成7年度から免除されている。こうした中で、育児休業取得に対する企業あるいは社会全体の認識は高まってきている。なお、平成8年には、出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合は44.5%となっており、育児休業取得者の男女割合は、女性99.2%、男性0.8%となっている。また、育児休業を取得しなかった理由としては、「職場の雰囲気や仕事の状況から」、「経済的なことから」等が多くなっている。

介護休業制度については、平成7年の育児・介護休業法への改正により、同年10月からの努力義務期間を経て、平成11年度から義務化されている。併せて、同年度から介護休業中の介護休業給付制度が設けられている。なお、平成8年の時点で、介護休業制度のある事業所の割合は23.2%となっており、介護休業取得者の男女割

合は、女性 81.3%、男性 18.7%となっている。

## ニ パートタイム労働者の雇用管理改善等の状況

サービス経済化の進展や就業意識の多様化等を背景に、パートタイム労働者数は増加傾向にあり、就業の状況についても、近年、専門的・技術的職業従事者や役職者が増加しつつあるなどその職域が拡大・多様化するとともに、勤続年数についても長期化の傾向がみられる。

また、パートタイム労働者の1日の平均所定内実労働時間と月間の平均実労働日数は、女性 5.5 時間、19.4 日、男性 5.9 時間、17.3 日、1時間当たりの平均所定内給与額は、女性 887 円、男性 1,025 円となっている。なお、パートタイム労働者と一般労働者の時間当たり賃金の差は、平成 10 年にはやや縮小したものの、近年拡大傾向にある。

パートタイム労働者の雇用管理の改善については、平成 5 年に施行された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)及び同法に基づく指針に沿って指導を行っているところであるが、労働条件をめぐるトラブルの防止、通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保、パートタイム労働者の就業実態に応じた合理的な雇用管理の確保、いわゆる就業調整の問題等が課題となっている。

## ホ 企業の雇用管理の変化と女性活用

経済の成熟化、グローバル化、技術革新の進展、少子・高齢化の進行等の経済社会の変化に伴い、企業では、人事・処遇制度を年功重視から能力・成果重視へ見直す動きがみられる。こうした能力・成果重視への見直しについては、性差ではなく個人差に重点を置いた人事・処遇制度の浸透につながれば、男女均等取扱いの推進にとっては好ましい影響を与えると考えられる。

また、長期継続雇用のフルタイム型の労働者だけでなく、仕事内容に応じて、パートタイム労働者、中途採用、派遣・契約社員等の多様なタイプの人材を活用しようとする動きがみられ、これは、女性の働き方の選択肢の拡大につながっている。同時に、単純・定型的業務を中心に、一般労働者の雇用の増加を抑制しつつ、パートタイム労働者の雇用を増加させる動きも一部にはみられる。こうした多様な人材を活用しようとする動きの中で、それぞれの働き方に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることが重要な課題となっている。



同時に、産業・職業構造の変化やコンピュータ、情報通信機器の普及等により、事務職求人は減少しており、女性の求職ニーズとのミスマッチの拡大を防止することが必要となっている。

コース別雇用管理制度は、昭和61年の旧均等法の施行前後に、それまでの男女別の雇用管理制度を改め、総合職、一般職のコースを設定し、コースごとの処遇を行うシステムとして導入され、その後大企業を中心に導入が進み、最近においては中堅企業へも拡大をみせている。一方、事実上の男女別雇用管理として機能している事例や、一般職の勤続年数の長期化に伴い、コース区分の合理性や、コース間の処遇の格差について本人の納得を得られない事例、総合職への転換制度はあるものの実際の転換が円滑に進んでいない事例等がみられる中で、コース別雇用管理を廃止する企業もみられる。

### (3) 女性労働者の意識の変化と就業パターン

女性の労働力率はすべての年齢層において上昇傾向にあり、生涯にわたり女性の仕事との関わり方は大きくなっている。職業選択に当たり、長期的なキャリアプランにたって、専門的な分野や、女性向きといわれる職業にとらわれず新たな分野にチャレンジしようとする女性が増えるとともに、進路選択の段階から、社会科学、理工系を専攻分野として選択する女性も増えている。また、希望する仕事への就職、転職、キャリアアップを目指した資格取得や教育訓練の受講も多くみられる。

女性の働き方に対し依然として大きな影響を与えている結婚、出産の状況をみると、全体的には、晩婚化とともに、生涯未婚率の上昇、子どもを持たない者の増加等の傾向がみられる。また、結婚、出産、育児と職業を持つこととの関係についての女性の考え方をみると、「子どもができたら職業をやめ大きくなったら再び持つ方がよい」とする考え方（再就職型）が依然最も多くなっているが、減少してきている。これに対し、「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」とする考え方（継続就業型）が大幅に増加しており、特に30歳台、40歳台の女性において、その傾向が顕著である。なお、職業を持たない方がよい、あるいは結婚や子どもができるまでに限定して、職業を持つ方がよいという考え方は少数になっている。

結婚、出産・育児を機に仕事を辞めた者について、その理由をみると、「時間的、体力的に困難」、「もともと退職するつもり」、「仕事に魅力がなかった」の順に多くなっている。このため、女性の就業継続を更に促進するためには、仕事と家庭が容易に両立できるような雇用環境の整備と併せ、長期的なキャリア展望を持つこと等

が重要な要因となるものと考えられる。

また、育児・家事等の家族的責任については、夫の家事関連時間は妻の有業、無業を問わず極めて短く、まだまだ妻に多くの負担がかかっている。若い世代については、わずかながら夫の家事関連時間が長くなる傾向にあるものの、共働きの妻の「仕事」時間と「家事関連」時間の合計時間は、夫や専業主婦のそれと比べても長く、このことが女性が仕事と育児を両立することを困難にしている一因であると考えられる。現在、男性の家事・育児等の負担が少ない背景には、労働時間の長さや、長く職場にいたることが評価されるような雰囲気等職場優先の組織風土等の問題が指摘されていることにも留意することが必要である。

さらに、再就職に当たっての問題点としては、家庭生活と両立できる雇用管理実施企業が少ない、子育て・介護の支援施設が少ない、再就職女性が能力をいかせる場が少ないなどを挙げる者が多くなっている。再就職の仕事を選ぶ際には、都合のよい勤務時間帯であるかどうかを重視する者が最も多く、次いで土日に休めること、仕事内容が自分の望むものであるかどうかを基準に置く者が多くなっている。中でも高学歴の女性については、仕事内容を重視する者が多いことが特徴となっている。

就業形態については、近年、特に女性について、パートタイム労働者、派遣労働者など非正規型の労働者の割合の増加が顕著であるが、就業形態の多様化は、勤務時間数・勤務時間帯を重視する女性労働者のニーズに合った働き方を可能としている一方、正社員として働けないためにやむを得ずそうした働き方をしている女性も少なくないことに留意することが必要である。

## 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

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施策は、「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」という男女雇用機会均等法の基本的理念にのっとり推進されるべきものである。

一方、経済の成熟化、グローバル化、技術革新の進展など、女性を取り巻く環境は変化している。そうした中で、企業においては、経営の効率化、事業環境の変化への機動的対応、競争力の強化等を目指して、人事・処遇制度を年功重視から能力・成果重視の方向へ見直す動きや、長期継続雇用型の労働者だけでなく、多様な人材を活用しようとする動きがみられる。また、少子・高齢化や核家族化の進行に伴い、企業においても、労働者の担う家族的責任に配慮した雇用管理が必要とされてきている。

上記の男女雇用機会均等法の基本的理念に沿って、実質的な男女均等を実現するためには、このような企業の動向も勘案しながら、性別にとらわれない個人の能力に基づく雇用管理の実現を図ることとともに、家族的責任を有する労働者が十分に能力を発揮できる仕組みや環境を整備すること、さらに、多様な働き方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り、こうした条件が整備されて初めて女性が十分に能力を発揮できる社会の実現が可能となるものである。

こうした考え方にたって、本方針においては、男女雇用機会均等確保対策等を中心としつつ、仕事と育児・介護の両立支援対策、就業形態の多様化に対応した対策等を定め、国は、これらの対策の総合的な実施を推進することとする。

### 2 具体的施策

#### (1) 男女雇用機会均等確保対策の推進

女性労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは重要な課題であるが、企業の雇用管理においては、制度面での男女均等取扱いについての改善はみられるものの、中小企業を中心に、いまだ男女雇用機会均等法の趣旨の浸透が十分ではない。また、採用、配置、昇進等における実態面で課題も多い。

このため、改正均等法により、募集・採用から退職に至るまでのすべての雇用管

理における女性に対する差別が禁止されたことを踏まえ、積極的な行政指導により男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、企業のポジティブ・アクションを促進するための施策を積極的に展開することにより、実質的な男女の均等確保の実現を目指すこととする。

#### イ 男女雇用機会均等法の履行の確保

男女雇用機会均等法の履行状況、男女の採用、配置、昇進等の状況について十分な実態把握を行った上で、業種、規模等の実情に応じた積極的な行政指導を実施し、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、その原因の分析、問題点の把握のための助言とともに、問題の改善に向け、選考基準、昇進・昇格基準の明確化等の具体的取組に関する助言を行う。特に、改正均等法により、女性のみ採用や配置が禁止されたことについて、周知を図る。また、派遣労働者についても、男女の均等取扱いの確保等の観点から、改正された「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」及び同法に基づく指針に沿った取扱いが行われるよう、その周知を図る。

なお、行政指導に当たっては、助言、指導、勧告の各措置を厳正に講ずるとともに、更に改善がみられない場合には、企業名公表制度も念頭に置きつつ、粘り強く実施する。

また、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、男女の均等取扱いの確保等の観点から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。

さらに、深夜業の規制解消に伴う女性労働者の就業環境の整備についても、指針に基づき指導等を行う。

一方、昇進、解雇等に係る男女均等取扱いに関する女性労働者からの相談が増加している。今後さらに、男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停委員会制度等の個別紛争解決の援助が活用されるよう、労働組合、地方公共団体との連携を取りながら、女性労働者への男女雇用機会均等法の周知を図るとともに、引き続き企業に対する周知を併せて行う。また、都道府県労働局の設置に伴う雇用均等室の発足についての周知を図るほか、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機能の強化を図る。

さらに、女子学生の就職問題については、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女子学生からの相談及び採用活動における取扱いについての情報収集を行うなど、新たな手法の導入を図る。また、企業の人事・面接担当者等を対象に、男女雇用機会均等法に沿った男女均等な選考ルールについて、周知徹底を図る。

#### ロ 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

実質的な男女均等を実現し、女性の能力を最大限いかすためには、制度上の男女均等が確保されるだけでなく、従来の慣行や固定的な意識に根ざした雇用管理が見直されないまま繰り返されている実態から生じている男女労働者の間の事実上の格差を解消するための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）が不可欠であり、改正均等法により、企業のポジティブ・アクションに対する国の援助規定が設けられた。さらに、平成11年6月に男女共同参画社会基本法が成立し、積極的改善措置を含めた、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を講ずることが政府全体の責務とされ、雇用の分野においても、男女の均等確保の観点から、より効果的なポジティブ・アクションの促進が求められている。しかしながら、現状においては、一部の企業において取組がみられるものの、多くの企業においては、ポジティブ・アクションの必要性が十分に認識されていない状況にある。そうした中で、ポジティブ・アクションの推進のためには、とりわけ経営トップの意識改革を図り、ポジティブ・アクションの重要性についての認識を高めていくことが重要である。

このため、ポジティブ・アクションの重要性について、それが人材の有効活用や経営の効率化にもつながるものであるという観点も含め、経営トップの理解と社内の中間管理職層も含めたコンセンサスづくりを促すとともに、女性の活用について積極的に取り組んでいる企業を均等推進企業として表彰すること等により、ポジティブ・アクションに対する国民的な機運の醸成を図る。

また、業種・業態ごとの実態に配慮しつつ、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ノウハウについて、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。

さらに、諸外国の取組事例を参考にしつつ、ポジティブ・アクションの推進のための取組を一層実効あるものとするための手法の検討を行う。

なお、以上のポジティブ・アクションの推進に当たっては、労使団体等との連携