

4-2 雇用における差別を行わず、機会の均等を図る。

《基本的な心構え・姿勢》

国籍、性別、信条または社会的身分などを理由として雇用管理や処遇について差別的な取り扱いを行わない。また、基本的人権を尊重し、セクシュアルハラスメントなど、職場における不当な取り扱いや差別を防止するように努める。さらに、仕事と家庭の両立支援に取り組み、男女共同参画社会の実現に努める。

《具体的アクションプランの例》

(1) 差別的取り扱いを排除する。

①均等待遇原則の徹底

国籍、性別、信条または社会的身分などを理由に、雇用管理や処遇について差別的取り扱いを行わないことを定めた労働基準法3条など関係法令の趣旨を理解し、必要に応じて就業規則などに均等待遇原則を盛り込み、賃金、その他の労働条件につき差別的扱いは行わない。

②セクシュアルハラスメントの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントなど不当な取り扱いに関する方針を明確化し、社内報やパンフレットにより、その周知徹底を図るとともに、苦情・相談の窓口を明確にする。また、不当な取り扱いが生じた場合には、迅速かつ適切な対応を行う。

(2) 男女共同参画社会を実現する。

①意識改革の徹底

啓発冊子の作成などにより、経営トップから新入社員に至るまで意識改革を行い、性別役割分担意識の払拭に努める。

②両立支援のための諸制度の整備

企業の実情に応じ、労働時間・就労場所・休暇などについて多様な選択肢を用意し、仕事と家庭の両立支援のための諸制度（短時間勤務制度、テレワーク、育児休業等）の整備に努める。

③ポジティブアクションの実施

企業における意識改革の手段としては、性別に関わりなく意欲と能力のある人材が活躍できる職場づくりのためのポジティブアクションの実施が有効である。

女性の勤続年数の伸長、女性の役員・管理職の拡大などについて、企業の実情に応じた目標を掲げるよう努めるとともに、管理職にチャレンジする女性をサポートする研修や、男性の意識改革のための研修等を行う。

《関連資料》

「子育て環境の整備に向けて」（2003年7月20日）日本経団連

「企業における男女共同参画」（2004年2月17日）日本経団連