

第 57 回労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）における改定案からの主な修正点

（修正箇所は下線＋網掛け）

| 修正後   | 修正前  |
|---|--|
| <p>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</p> <p>2 具体的施策</p> <p>(1) 就業を継続し、その能力を伸長・発揮できるための環境整備</p> <p>ア 公正な処遇の確保</p> <p>イ コース等別雇用管理の適正な運用の促進（略）</p> <p>この均等法施行規則及び当該指針の内容について事業主に対し周知し、<u>コース等別雇用管理を導入している事業主において、均等法に違反する運用、特に均等法施行規則に規定する間接差別に当たる運用がなされないよう改めて啓発する。</u>また、事業運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース（いわゆる「総合職」）に女性の採用や配置が少ない事業主や、女性の役職者が少ない事業主においては、</p> | <p>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</p> <p>2 具体的施策</p> <p>(1) 就業を継続し、その能力を伸長・発揮できるための環境整備</p> <p>ア 公正な処遇の確保</p> <p>イ コース等別雇用管理の適正な運用の促進（略）</p> <p>この均等法施行規則及び当該指針の内容について事業主に対し周知し、コース等別雇用管理を導入している事業主において均等法施行規則に規定する間接差別に当たる運用がなされないよう改めて啓発する。また、事業運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース（いわゆる「総合職」）に女性の採用や配置が少ない事業主や、女性の役職者が少ない事業主においては、コー</p> |

コース等別雇用管理が女性の職域拡大や管理職登用等を阻害する原因となっていないか、自社の状況の把握と分析を踏まえて、コース等別雇用管理を行う必要性について検討を行うことも含めて助言等を行う。

イ ハラスメント防止対策の推進

(エ) 総合的なハラスメント防止対策の推進  
(略)

加えて、性的指向・性自認に関するハラスメントについても、相談対応や関係法令の履行確保の徹底、取組事例の周知等の対策を講ずるとともに、フリーランスに対する相談支援等も実施する。

エ ライフステージに応じた能力向上のための支援

(イ) 労働者のキャリア形成に対する支援  
(略)

あわせて、育児・介護等との両立が可能な職業訓練（公的職業訓練における短時間訓練コース等や訓練受講の際の託児サービス支援の推進）を実施するとともに、労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評

コース等別雇用管理が女性の職域拡大や管理職登用等を阻害する原因となっていないか、自社の状況の把握と分析を踏まえて、コース等別雇用管理を行う必要性について検討を行うことも含めて助言等を行う。

イ ハラスメント防止対策の推進

(エ) 総合的なハラスメント防止対策の推進  
(略)

加えて、性的指向・性自認に関するハラスメントについても対策を講ずるとともに、フリーランスに対する相談支援等も実施する。

エ ライフステージに応じた能力向上のための支援

(イ) 女性労働者等のキャリア形成に対する支援  
(略)

あわせて、育児・介護等との両立が可能な職業訓練（公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進）を実施するとともに、労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価

価の物差しとなる技能検定を始め、企業と労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用した職業能力の見える化を推進する。

(3) 多様な働き方に対する支援

妊娠、出産等を機に離職する女性の割合は約3割と、近年減少しているものの、依然として一定程度存在している。このような現状においては、一旦就業を中断したとしても、それまでの就業経験を生かし再就職・再就業できるようにすることに加え、パートタイム・有期雇用労働対策や適切なテレワークの推進、さらに、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」の普及など、良好な環境の下での多様な働き方を可能とするための支援を行うことが、労働者一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図るという観点から、また、企業が優秀な人材の確保や定着を図るという観点からも、重要である。

ア （略）

イ テレワークの推進

テレワークは、適切な労務管理が可能な環境においては、働く時間や場所を柔軟に決定することが可

の物差しとなる技能検定を始め、企業と労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用した職業能力の見える化を推進する。

(3) 多様な就業形態に対する支援

妊娠、出産等を機に離職する女性の割合は約3割と、近年下降しているものの、依然として一定程度存在しているという現状においては、一旦就業を中断したとしても、それまでの就業経験を生かし、再就職・再就業できるよう環境整備を進めることが特に重要である。また、労働者一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に図るため、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」の普及を図ることが重要である。

こうした中で、これらの多様な就業形態を良好な就業機会とするための環境整備が以前にも増して重要となってきた。

ア （略）

イ テレワークの推進

テレワークは、適切な労務管理が可能な環境においては、働く時間や場所を柔軟に決定することが可

能な働き方であり、特に、妊娠期・育児期・介護期の労働者にとって、仕事と出産・育児・介護を両立するための1つの選択肢となりうる。このため、雇成型テレワークについて、事業主が適切な労務管理を行い、労働者が安心してテレワークを行うことができるよう「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知・啓発を行う。また、自営型テレワークについて、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を行う。

#### ウ 再就職支援

出産・育児等で離職した女性が、出産後の復職・再就職や仕事と育児の両立に関する知識が得られるよう、情報提供や相談支援を行うとともに、その希望や状況に応じて早期に再就職できるよう、子ども連れで来所しやすい環境を整備したマザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介と併せ、再就職に資する各種セミナーの実施、仕事と育児が両立しやすい求人確保等を行うとともに、地方公共団体等との連携による保育関連情報の提供等により、総合的かつ一貫した支援を実施する。特に、母子家庭の母については、その就業による自

能な働き方であり、特に、育児期・介護期の労働者にとって、仕事と育児・介護を両立するための1つの選択肢となりうる。このため、雇成型テレワークについて、事業主が適切な労務管理を行い、労働者が安心してテレワークを行うことができるよう「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知・啓発を行う。また、自営型テレワークについて、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を行う。

#### ウ 再就職支援

出産・育児等で離職した女性が、出産後の復職・再就職や仕事と育児の両立に関する知識が得られるよう、情報提供や相談支援を行うとともに、その希望や状況に応じて早期に再就職できるよう、子ども連れで来所しやすい環境を整備したマザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介と併せ、再就職に資する各種セミナーの実施、仕事と育児が両立しやすい求人確保等を行うとともに、地方公共団体等との連携による保育関連情報の提供等により、総合的かつ一貫した支援を実施する。特に、母子家庭の母については、その就業による自

立と生活の向上が図られるよう、都道府県・市町村  
と福祉事務所、ハローワーク等の連携の下、就業相  
談、職業能力開発、常用雇用の促進等個々の母子家  
庭の実情に応じたきめ細かな就業支援を推進する。

立と生活の向上が図られるよう、福祉事務所とハロ  
ーワーク等の連携の下、就業相談、職業能力開発、  
常用雇用の促進等個々の母子家庭の実情に応じた  
きめ細かな就業支援を推進する。