

自らの職業生活の将来展望を描くことが困難な状況にある。

このため、相談体制の整備などを行なうとともに、キャリアアップのための能力開発機会の付与を引き続き行っていく。

また、地方公共団体の女性関連施設職員等を対象としたセミナーを開催し、地域においてより充実した女性の能力発揮支援事業の実施を促進する。

#### ④ 母性健康管理対策の推進

職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、女性の能力発揮の促進に加え、少子化への対応、さらには生涯を通じた女性の健康確保の観点からも極めて重要な課題である。

このため、「労働基準法（昭和22年法律第49号）」及び均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理について、市町村等と連携して引き続きその周知徹底を図るとともに、事業所の規模等に応じた母性健康管理体制の整備に対する支援、相談、情報提供等を行う。

また、改正均等法により、母性健康管理措置についても行政指導に従わない場合の企業名公表の対象となったことに鑑み、均等法で求められている措置を講じない事業主に対しては、行政指導により確実な法の遵守を求めるとともに、母性健康管理措置等に係る規定の整備を促進する。

さらに、改正均等法により、母性健康管理措置の請求等を理由とする不利益取扱いについても均等法違反とされたことから、これまでの母性健康管理措置の義務違反のみならず、不利益取扱いの禁止違反の可能性も視野に入れながら行政指導を行う。

なお、母性健康管理対策については、問題事案が生じた場合には、特に迅速な解決が求められるものであることから、相談から紛争解決までの迅速な処理に努める。

#### (2) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

実質上の機会均等の確保を目指すに当たっては、(1)の取組とあわせて、男女にかかわらず仕事上の責任を果たしつつ人生の各段階に応じた多様な希望を実現できるよう仕事と生活の調和を図ることのできる条件整備がなされることが必要である。また、この実現は、業務改革等を進めることにより企業の生産性向上に資するとともに、我が国社会経済の長期的安定・持続可能性の確保という観点からも必要不可欠となっている。

特に、家庭責任を多く担っている現状にある有配偶女性のみならず、働く妻を持つ男性や両親等の介護を行う男女にとっても、現在の男性を中心とした基幹的労働者に見られる長時間労働等を前提とした働き方は、様々なニーズを抱える労働者にとって働き方の選択肢を狭めることとなっており、両立支援対策のメリットを男性も実質的に享受することが可能となるような環境整備と併せて、こうした働き方を見直すことが求められている。

こうしたことを踏まえ、社会全体において、仕事と生活の調和を実現するための取組を推進することとし、特に育児・介護期には仕事と家庭の両立が困難であることから、育児・介護期における仕事と家庭の両立支援対策を推進する。

なお、こうした支援に当たっては、労使団体、地方公共団体等との緊密な連携に特に留意する。

#### ア 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

仕事と生活の調和の実現のため、働き方の改革に向けた企業の取組を支援するとともに、社会的気運の醸成を図る。

#### イ 育児休業や短時間勤務制度等、仕事と子育ての両立を図るための制度の一層の普及・定着

男女労働者ともに、育児休業や短時間勤務制度などの仕事と子育ての両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備が重要であることから、それらの普及・定着に向けた行政指導を行う。

また、仕事と子育ての両立のため、短時間勤務や在宅勤務などの柔軟な働き方の実現に向けた制度の在り方等について検討を行う。

さらに、地方公共団体等とも連携しつつ、企業における「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」に基づく一般事業主行動計画の策定・実施に向けた取組の促進を図る。特に、取組が進んでいない中小企業における行動計画策定の取組を促進・支援するとともに、企業の認定に向けた取組を支援する。

#### ウ 介護休業その他の仕事と介護の両立のための制度の定着促進等

高齢化の急速な進展により、男女労働者にとって家族の介護はますます重要な問題となっている。このため、介護休業制度や介護のための勤務時間短縮等の措置等について一層の周知徹底を図るとともに、企業における介護休業制度等に係る規定の整備の徹底に向けた指導を行い、その定着を図る。

また、家族介護を行う労働者の実態把握をした上で、介護休業を取得しやすくする方策など、制度の在り方等について検討を行う。

#### エ 両立が容易になるような職場環境づくりの促進

イ及びウの施策のほか、仕事と育児・介護の両立が図られるためには、男性労働者も含め育児・介護休業その他の両立支援制度を安心して利用でき、就労しながら育児・介護を行いやすい職場環境づくりの促進が必要である。このため、職場優先の組織風土を変え、男性も含めた働き方の見直しや、固定的な性別役割分担意識の見直しを進めるための意識啓発を進めるとともに、各種助成措置の効果的な活用を図ることなどにより、仕事と育児・介護の両立に向けた労使の取組を支援する。

また、法を上回る育児・介護休業制度や育児・介護のための短時間勤務制

度等仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度が活用され、また転勤等に当たって家族的責任への配慮を行う等両立がしやすい企業文化を持つファミリー・フレンドリー企業を目指す企業の取組を支援する。

#### オ 地域等における支援サービスの充実

労働者が仕事と育児・介護との両立を図っていくためには、企業における取組の促進のみならず、地域においてニーズに応じた多様な支援サービスが整備されることが重要である。

このため、関係機関と連携を取って、保育所の受入児童数の拡大や、延長保育、休日保育、夜間保育等の多様な保育ニーズへの対応など保育サービスの充実、放課後児童クラブの設置促進など地域における子育て支援の推進、介護サービスの充実等に取り組んでいく。また、子育て中の労働者や主婦等が互いに保育所等への子どもの送迎や放課後の預かり等を行うファミリー・サポート・センター事業や、病児、病後児の預かりや急な出張の際の宿泊を伴う預かりなど、育児に関する臨時的、突発的、専門的なニーズに対応する緊急サポートネットワーク事業を推進する。

### (3) ポジティブ・アクションの推進

男女の均等な機会を確保するためには、企業の制度や方針において、労働者に対する性別を理由とする差別の禁止に関する規定を遵守することに加えて、過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解消を目指して事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい。また、こうした取組を行うことにより、男女問わず能力が発揮されることは、企業にとっても持てる人材の有効活用につながることとなり、生産性の向上に資することとなる。

この、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）は、平成9年の均等法改正で新たに規定が導入され、以来、取組の必要性の啓発や取組事例の紹介等によりその普及を図ってきた。しかしながら、現状では、大企業では相当程度の企業において取組が見られるもののその動きには鈍化が見られ、中小企業への広がりも十分ではない。

こうしたことの背景には、ポジティブ・アクションは、ともすれば、特例として均等法違反とはならない女性のみに対する措置であるとのイメージをもたれやすいこと、法律上規定されている取組手法がどちらかと言えば大企業における雇用管理制度の運用になじみやすいこと等があるものと考えられる。

もとより、ポジティブ・アクションは、その手法においては女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組のみならず、評価基準の明確化や透明化など、男女双方を対象にした雇用管理改善の取組も含まれ、その目的も、究極的には男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することではなけれ

ばならないが、具体的な取組においては、仕事と生活の調和の実現や、労働時間短縮のための業務改革や業務遂行管理の改善等を目的とした取組もポジティブ・アクションの一環として位置づけられるものである。

したがって、ポジティブ・アクションの促進に当たっては、以上を踏まえ、次の施策を推進することとする。

まず、ポジティブ・アクションは女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組のみを言うものではないという認識も含め、上記のようなポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解が促進されるよう、一層の周知徹底を図る。その際、ポジティブ・アクションに取り組むことの企業にとっての意義について、広く理解されるよう努める。また、均等確保対策と両立支援対策にとともに取り組む企業を特に顕彰する制度である均等・両立推進企業表彰制度を活用し、企業の幅広い取組を促すとともに、ポジティブ・アクションに対する国民的な気運を高める。

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は、中小企業の実態に応じた取組推進に資するものとなるよう配慮しながら、好事例の紹介、目的に応じたパッケージメニューの提案、提供等により情報提供を行なうとともに、事業所訪問等の機会を捉えて的確な助言を行い、取組の促進を図る。

さらに、業種別及び地域別の均等実態を把握・分析し、それぞれの業種・地域の実情に応じたポジティブ・アクションの実施について効果的な支援を行う。

また、諸外国の取組事例等も参考にしつつ、ポジティブ・アクションをより効果的に推進するための方策の検討を行う。

#### (4) 多様な就業パターンの選択が可能となるような条件整備

妊娠、出産等を機に約7割の女性が離職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活かしつつ再就職・再就業できるような環境整備を進めることがとりわけ重要である。また、企業の経営戦略等を背景に、個人の仕事と生活の関係に対する考え方が多様化する中、パートタイム労働者等の非正規労働者が大幅に増加しており、正規労働者との間の均衡待遇の確保が求められている。さらに、個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるとともに適正な評価と公正な待遇が図られた働き方である「短時間正社員」の普及が期待されているところである。一方、仕事と生活の調和を図りやすい柔軟な働き方の一形態として、在宅就業や、起業という働き方も近年注目されている。

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条件整備が以前にも増して重要となってきた。

##### ア パートタイム労働対策

平成20年4月から施行される「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成19年法律第72号）」については、その内容・趣旨について事業主に周知徹底し、パートタイム労働者について、通常の労働者との均衡待遇等が確保されるよう行政指導を行っていく。

また、パートタイム労働者に係る均衡待遇の確保の推進のため、職務分析の手法や比較に係る内外の情報収集を行うとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援する。

さらに、短時間正社員制度については、一層普及・定着するよう努める。

#### イ 在宅就業対策

テレワークを含めた在宅就業の適正化を推進するため、在宅就業の実態把握を行い、必要な施策の検討を行う。

#### ウ 再就職支援

育児・介護等のために一旦退職した女性労働者がその希望に応じて早期に再就職できるよう、マザーズハローワークにおける就職支援と併せて、再就職に関する情報の提供、セミナーの開催等を行うとともに、キャリアコンサルティングの実施や再就職に向けた具体的なプラン策定の支援等により、再就職のための準備を計画的に行えるよう支援を行う。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、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。

#### エ 起業支援

起業は、労働時間が柔軟であったり、家事や育児等の経験を活かしやすい等のメリットから、女性の働き方の選択肢の一つとして近年注目されているところである。しかしながら、女性は男性と比べ起業以前の就業経験が必ずしも十分ではない場合が多く、起業や経営に必要な知識、経験等が不足していること、また、実際には本格的な起業に際しては家庭との両立が困難となりやすいこと等の問題を抱えている。このため、女性起業者等に対し、起業に係る情報提供、メンターからの助言、相談等の支援を引き続き行っていく。

また、地方公共団体の女性関連施設職員等に対するセミナーを開催することにより、地域において起業支援がより積極的に実施されるよう支援を行なう。

#### (5) 関係者・関係機関との連携

個々の企業において均等法の趣旨に沿った雇用管理を進めていくには、労使が共に企業内の雇用管理制度及びその運用の見直しに取り組んでいくことが重要である。このため、労働者団体及び使用者団体と緊密に連携し、企業における取組の促進を図る。また、情報技術等を活用し、雇用機会均等推進責任者に対する的確な情報提供を行い、その活動の活性化を促す。

さらに、個人の働き方の選択に大きな関わりを持つ税制や社会保障制度等に

ついて、様々な世帯形態間の公平性等を勘案しつつ、その影響をできるかぎり働き方の選択に対して中立的なものとするよう、関係者、関係機関による検討を促す。

また、地方公共団体の労働担当部局、男女共同参画担当部局、福祉担当部局等との協力関係を深め、地方公共団体が行う関係施策との連携を図りつつ、雇用均等行政をより効果的に推進する。

(6) 行政推進体制の充実、強化

都道府県労働局における雇用均等行政と労働基準行政、職業安定行政が一体となって対応し、効率的・効果的な業務の推進に努める。また、関係法令等の周知、実施等に当たっては、情報技術を積極的に活用する等、行政サービスの質的向上に努めるとともに、業務効率化を図る。

## 男女雇用機会均等対策基本方針について

## 1 概要

男女雇用機会均等対策基本方針（以下「基本方針」という。）は、男女雇用機会均等法第4条に基づき、男性労働者及び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、男性労働者及び女性労働者のそれぞれ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ものである。

## 2 これまでの策定経過

- 昭和62年 第1次女子労働者福祉対策基本方針  
（運用期間：昭和62年度～平成3年度）
- 平成4年 第2次女子労働者福祉対策基本方針  
（運用期間：平成4年度～平成8年度）
- 平成12年 男女雇用機会均等対策基本方針  
（運用期間：平成12年度～平成16年度）

（参照条文）

○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（昭和四十七年法律第百十三号）

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条 厚生労働大臣は、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の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
  - 一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
  - 二 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
- 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

## 労働政策審議会雇用均等分科会

区分	氏名	役職
公	今田幸子	独立行政法人 労働政策研究・研修機構統括研究員
	奥山明良	成城大学法学部教授
	佐藤博樹	東京大学社会科学研究所日本社会研究情報センター教授
	◎林 紀子	弁護士
	○樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授
	田島優子	弁護士
労	岡本直美	NHK関連労働組合連合会議長
	鴨 桃代	全国ユニオン会長
	齊藤恵子	UIゼンセン同盟 政策局部長
	齊藤千秋	電機連合中央執行委員
	龍井葉二	日本労働組合総連合会非正規労働センター総合局長
使	川崎博子	(株)NTTドコモ ダイバーシティ推進室長
	吉川稲美	(株)吉香代表取締役社長
	松井博志	(社)日本経済団体連合会労政第二本部長
	山崎克也	全国中小企業団体中央会常務理事
	山本泰人	(株)山本海苔店 代表取締役副社長

◎分科会長 ○分科会長代理