

を図るとともに、自主的にポジティブ・アクションの推進のための取組を行う労使団体等に対し、支援を行うことについて検討する。

ハ セクシュアルハラスメント防止対策の推進

男女雇用機会均等法にセクシュアルハラスメントの防止に関する事業主の配慮義務が設けられたことや、セクシュアルハラスメントに係る裁判例の増加等により、労使の意識の高まりがみられる中で、セクシュアルハラスメントに関する相談は増加傾向にあるが、中小・零細企業においては、取組に遅れがみられることから、事業主の認識を高め、防止対策の徹底を図っていく必要がある。また、防止対策は講じられていても、実際に個別の問題が生じた場合に適切な対応がなされていない企業もみられる。

このため、防止対策の必要性について、事業主の理解を深めるための周知啓発を図るとともに、男女雇用機会均等法で求められている措置を講じていない事業主に対しては、積極的な行政指導により措置の実施を求める。

また、防止対策のノウハウを持たない企業に対しては、効果的な具体的取組方法についての情報提供や相談への対応を引き続き積極的に行っていく。

さらに、企業においてセクシュアルハラスメントの問題が生じた場合に適切に対処できる専門的知識を持った人材の養成や、企業の相談窓口や担当者に対し、問題解決のためのアドバイスを行う仕組みの整備により、個別事案への適切な対処のための体制整備について支援を行う。

また、セクシュアルハラスメントによって、女性労働者が深刻な精神的苦痛を受けているケースや、結果的に退職を余儀なくされるケースもみられることから、専門的な知識、技術を持ったセクシュアルハラスメントカウンセラーの設置・活用等により、女性労働者に対する相談体制の充実を図るとともに、個別事案が生じた場合の適切な対処について企業に対する助言を行う。

ニ 実質的に男女均等な雇用管理を確保する方策等についての幅広い検討

いわゆる間接差別については、どのようなケースが差別となるのかについて、コンセンサス形成のための十分な議論が必要であり、諸外国の施策や判例の動向、事例の収集に努め、引き続き検討を行う。

また、現行の男女雇用機会均等法は、我が国の実態においては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保という観点から問題となるのは女性に対する

差別であることにかんがみ、女性に対する差別を禁止するものとなっている。男女雇用機会均等法の施行状況や男女共同参画社会の形成に向けた国、地方公共団体の施策の実施状況を始めとする様々な社会的動向等もみながら、男女双方に対する差別を禁止する法制度を含め、実質的に男女均等な雇用管理を確保する方策について幅広い検討を行う。

(2) 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重要な課題である。特に、妊娠中及び出産後も継続して働き続ける者が増加していることにかんがみ、これら女性労働者が引き続きその能力を十分に発揮する機会を確保するための環境を整備することが重要である。

このため、労働基準法、男女雇用機会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、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、情報提供体制の充実を図る。また、関係機関とりわけ市町村等の母子保健対策実施機関との効果的な連携方策を検討する。

なお、女性特有の健康状況に応じた相談・情報提供などの生涯を通じた女性の健康支援施策との連携についても留意する。

さらに、妊娠、出産を理由として、雇用管理面で不利益な取扱いを受けることのないよう企業の望ましい雇用管理の在り方やそのための環境整備に向けての方策等について、検討を行う。

(3) 仕事と育児・介護との両立支援の促進

少子・高齢化、核家族化等が進展する中で、労働者が仕事と育児・介護を容易に両立させ、生涯を通じて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、大きな課題である。このことは、女性が育児・介護責任をより重く負っている現状にかんがみると、雇用の分野における実質的な男女の機会均等の実現のためにも重要である。

特に、少子化の進行の中で、仕事と子育てを容易に両立できるようにすることは、我が国の経済社会の活力を維持する上でも、労働者が安心して子どもを産み育てることができる社会を形成していく上でも喫緊の課題である。

また、仕事と育児・介護との両立支援を促進していくに当たっては、今後、男女労働者ともに様々な生活、家庭事情を有するようになると考えられることを踏まえ、こうした労働者が最大限に能力を発揮できる社会の実現に向け、男女労働者、企業及び社会全体が応分に負担する仕組みを構築することが必要である。さらに、両立支援を効果的に推進するためには、保育サービス、介護サービス等関連する社会的サービスとの連携を十分に図るとともに、就業形態の多様化や労働者の意識の変化等に即した施策を展開することが重要である。

以上の観点から、仕事と育児・介護との両立の促進に向けた制度の定着促進・充実、職場環境づくり等に向け、次の施策を推進する。

イ 育児休業その他仕事と子育ての両立のための制度の一層の定着促進・充実

男女労働者ともに、希望すれば育児休業を取得できるよう、制度の周知徹底を図るとともに、企業における育児休業制度の定着に向けた指導を行う。また、育児のための勤務時間短縮等の措置や育児を行う労働者の深夜業を制限する制度等の周知、定着を図る。

さらに、仕事と子育ての両立の促進に向け、子育てを行う男女労働者の時間外労働が長時間にわたる場合に時間外労働の免除を請求することができる制度に関し検討を行うとともに、併せて、育児休業から復帰後の職務や処遇の在り方、短時間勤務制度等子育てに配慮した勤務時間に関する制度、子どもの看護のための休暇制度の在り方等について検討を行う。

ロ 介護休業その他仕事と介護の両立のための制度の定着促進等

高齢化の進展等に伴い、男女労働者の仕事と家庭の両立にとって、家族の介護は子どもの養育と並んで重要な問題である。このため、平成 11 年 4 月より施行されている育児・介護休業法に基づく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。

さらに、育児・介護休業法の施行状況や介護の実態等の的確な把握、分析に努め、その結果も踏まえ、家族を介護する労働者の福祉の増進の観点から制度について総合的な検討を行う。

ハ 仕事と育児・介護の両立を容易にするための職場環境づくりの促進

仕事と育児・介護の両立が図られるためには、イ、ロの施策のほか、女性だけでなく男性も含め、育児・介護休業を取得しやすく、また、就業しつつ子どもの養育や家族の介護を行いやすい職場環境づくりを促進することにより、男女労働者とも育児・介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることが重要である。

このため、固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の組織風土の是正に向けて、広く意識啓発のための広報活動を実施するとともに、各種助成措置の効果的な活用を図る等により、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、仕事と育児・介護との両立が図られるよう、短時間勤務、在宅勤務等柔軟な働き方の普及促進等を行うとともに、年間総実労働時間 1,800 時間の達成、定着を図る。

さらに、法を上回る基準の育児・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。

二 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、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、必要な時に利用できる保育所等の受入れ枠の整備や延長保育、低年齢児保育、放課後児童クラブ等多様な子育て支援サービスの普及促進、介護サービス基盤の整備等の取組が進められており、関係機関と連携を取って、これらの情報を育児・介護を行う労働者へ提供する体制の整備に努める。

また、急な残業や子どもの急病等に対応し臨時的、突発的な保育や軽易な介護を地域における相互援助活動として行うファミリー・サポート・センター事業の拡充を進める。

(4) 多様な就業ニーズを踏まえた女性の能力発揮の促進

パートタイム労働者等の非正規型の労働者の増加に加え、在宅ワーク（情報通信機器を活用して在宅形態で自営的に行われる働き方のうち、請負的にサービスの提供を行うもの等）、テレワーク（情報通信機器を利用し、遠く離れたところで仕事を行う働き方）等の新たな就業形態が近年拡大しており、そうした雇用・就業形態

の多様化は労働市場や個人の働き方に大きな影響を及ぼすと考えられることから、多様化の状況について把握するとともに、多様化に伴う課題について対応していくことが必要となっている。

そうした雇用・就業形態の多様化の中で、労働者が、その価値観、ライフスタイル、ライフサイクル等に応じ、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、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は、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題となっている。また、育児期等にある者が、職業生活を完全に中断するのではなく、家族的責任との両立を図りながら職業生活を継続することのできる働き方として、在宅ワーク等の働き方を良好な就業形態として普及していくことが重要である。

こうした観点から、パートタイム労働者に対する通常の労働者との均衡等を考慮した適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善、在宅ワークの健全な発展のための施策等を推進する。

イ パートタイム労働対策

パートタイム労働を企業や労働者が必要に応じて選択でき、また、パートタイム労働者がある有する能力を発揮できる良好な就業形態としていくことは、今後の我が国経済社会全体にとっても極めて重要となっている。

このため、パートタイム労働法及び同法に基づく指針の周知徹底、助成金の活用促進等により、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図る。また、通常の労働者との均衡を考慮した処遇や労働条件の確保のため、パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告の趣旨を広く周知させるなどにより、労使の自主的な取組を促す。

また、パートタイム労働者の数は増加を続けており、その就業状況についても、勤続年数の伸長、職域の拡大・多様化等の様々な変化がみられることから、今後とも、通常の労働者との均衡等を考慮した雇用管理の改善に係る状況等を把握しつつ、適切な対応を図る。

ロ 在宅ワーク対策

在宅ワークについては、育児・介護期にある者を中心に仕事と家庭の両立が可能となる就労形態として広がりつつあり、社会的な期待や関心も大きなものとなっているものの、トラブルの発生も少なくない。

このため、在宅ワークの健全な発展に向け、ガイドラインの策定、周知・啓発、

各種情報提供、相談体制の整備、能力開発・能力評価に係る支援、就業支援の仕組みの整備等の施策を推進する。

また、在宅ワーカーの職種、報酬の状況等は様々であり、今後の変化も見込まれることから、引き続きその実態の把握に努める。

(5) 女性の能力発揮促進のための援助

男女労働者間に生じている事実上の格差の解消を図り、女性労働者がその能力を十分に発揮できるようにするためには、企業におけるポジティブ・アクションの促進と併せ、女性労働者の側も職業能力の向上等により個々人の就業能力（エンプロイアビリティ）を高めていくことが重要であることから、国としても、適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進する。

特に、労働力供給の減少が見込まれる中で、育児等のために退職した女性が、再就職によりその能力を発揮していくことが今後一層求められることから、女性の再就職に向けた支援の充実を図る。

イ 女子学生等の適切な進路選択、職業選択の促進

女子学生・女子生徒の就職問題については、企業の間接部門が縮小する中で、女子学生等の事務職志向が依然として強いことが企業の求人職種とのミスマッチを生じさせているなど、女性自身の固定的な意識、考え方に基づく進路選択・職業選択が行われていることも一因となっている。

このため、女子学生等に対し、学校教育の早い段階から、男女平等意識や職業意識の醸成のための教育の充実を図るとともに、ライフプランに沿った生涯職業設計について考える機会の提供や、将来の産業・職業構造など就職に関する様々な情報提供等を図り、女子学生等の適切な進路選択、職業選択を促す。また、父母、進路指導担当者等に対しても、関連情報の提供を行い、適切な進路選択、職業選択が行われるよう支援する。

ロ 在職中の女性に対する能力開発等の支援

企業内にロールモデル（目標）やメンター（指導者、相談者）となるような女性労働者が少ないなどの事情により、職域拡大やキャリアアップのために必要な情報やノウハウを企業内のみでは得にくい場合が少なくない。このため、女性の能力発揮のためのセミナーやキャリアカウンセリング、管理職候補となる女性労働者等に

対する研修を実施するなど、企業外において、職域拡大、キャリアアップのために必要な情報提供、相談、研修等を受けられる機会の拡充を図る。

また、自発的な職業能力開発を行おうとする女性労働者に対し、各人のニーズに応じた職業能力開発に関する各種情報の提供と個別の相談援助を推進する。さらに、自発的な職業能力開発を促進するための費用面の援助制度の活用を図る。

ハ 育児・介護等により退職した女性に対する支援

育児・介護等により退職した女性については、将来、再就職が可能な状況となった場合に円滑に再就職できるよう、育児・介護中の期間においても、様々な職業情報に接するなど、再就職を念頭に置いた準備を進めておくことが重要である。このため、インターネットの活用を含め、在宅であっても利用しやすい手段による情報提供の充実を図るとともに、講習、相談、自己啓発への支援等の拡充を行う。

ニ 再就職に向けた支援

女性の就業パターンとしては、育児等のためにいったん退職した後再就職するというパターンが依然として多く、再就職女性の能力発揮の促進は重要な課題である。

このため、再就職のための求職活動を行う者に対しては、求人に関する情報提供等を行うほか、その希望、適性、生活環境等に合った適切な就職先を選択することができるよう、キャリアカウンセリング等の充実を図る。

また、再就職に当たっては、女性の高学歴化等に伴い、再就職女性の職業経験、職業能力は多様になっていること等を踏まえ、各人の職業経験や職業能力に応じ、産業・職業構造の変化等も考慮に入れながら、職業能力の開発を図ることが重要である。特に、母子家庭の母等のうち職業経験が少なく、就職の緊要度が高い女性についてはその必要性が高く、また、一定期間仕事を中断していた女性に対しては、その間の技術の進歩や職業能力の低下に対応することが必要である。このため、再就職女性の多様性も十分考慮に入れながら、公共職業訓練を始め、民間の教育訓練も含めたきめ細かな情報提供を行うとともに、それらの訓練の受講を支援する施策を推進する。

同時に、企業が一定期間仕事を中断していた再就職女性を採用するに当たっての職業能力を評価する仕組みの整備や、職業紹介の推進が必要である。

また、再就職女性を積極的に活用しようとする方針を有する企業はいまだ少ないことから、再就職女性の就業ニーズに即した活用方法や、採用後の処遇、労働条件

の在り方等について、企業に対して情報提供を行うことが重要である。さらに、企業においては、中途採用者の採用は年齢を一定以下に限って行うのがこれまで一般的とされており、晩婚化、晩産化の進行の影響もあり、女性の労働市場への再参入を阻害する大きな要因となっている。こうした求人の年齢制限については、その緩和を図ることが重要である。

このため、以上の課題への対応を含め、再就職女性の積極的な活用を妨げている問題、改善のための方策等について幅広い検討を行い、その結果を踏まえ、女性の再就職支援対策の構築を図る。

ホ 起業支援

女性はその能力、経験、専門性を発揮できる働き方の一つとして、女性の起業への関心は高まっているが、起業に必要な知識、経験、ノウハウを得る機会が必ずしも十分に与えられていないことから、起業を目指す女性に対する情報提供、相談等を実施する。

また、新たな事業形態や拡大が見込まれる事業分野での起業を支援するため、起業を目指す女性のニーズ等を把握しながら、支援の在り方について検討を行う。

(6) 男女均等の確保のための条件整備

イ 個別紛争解決援助制度の拡充の検討

働き方の多様化や労働条件の多様化、労働者の意識変化等が進む中で、女性が働く上で直面する様々な問題についての紛争が増加すると見込まれるため、そうした個々の労使紛争に対する相談・解決機能の拡充について検討を行う。

ロ 税制、社会保障制度等の在り方に関する検討

個人の働き方の選択に大きなかかわりを持つ税制、社会保障制度等諸制度・慣行について、様々な世帯形態間の公平性等を勘案しつつ、個人の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立的なものとするという視点に配慮するという観点から、関係者、関係機関による検討を促す。

(7) 行政推進体制の充実、強化

都道府県労働局の設置を踏まえ、雇用均等行政においても、労働基準行政、職業安定行政との連携を一層密にし、その効果的な推進に努める。さらに、情報化社会

における国民のニーズに対応し、インターネットを活用した迅速かつ的確な情報提供を行うなど、行政サービスの質的向上に努める。

また、男女共同参画社会基本法の成立により、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国の責務とされ、雇用の分野においても、男女均等の確保を一層進める観点からの施策の推進が求められていることから、政府全体としての総合的かつ計画的な関連施策の推進に向けた連携を図る。併せて、男女共同参画社会の形成のために果たすべき地方公共団体の責務が定められたことも踏まえ、地方公共団体が行う雇用の分野における男女共同参画を促進するための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。

さらに、中央省庁等改革に伴う労働省と厚生省の統合を踏まえ、雇用の分野における男女均等の確保を一層進める観点から、両省の施策の総合的、効果的な実施を図る。