

厚生労働省発雇児第1030001号

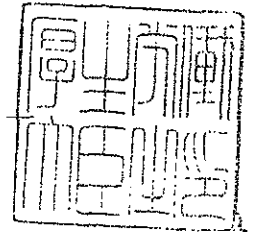
労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

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第4条第4項の規定に基づき、別紙「男女雇用機会均等対策基本方針案」について貴会の意見を求める。

平成19年10月30日

厚生労働大臣 舛 添 要



## 男女雇用機会均等対策基本方針案

## はじめに

我が国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面している。そうした中であって、以前にも増して、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備することが重要な課題となっている。このような状況の中、平成18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に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律（平成18年法律第82号。以下「改正均等法」という。）」が成立し、平成19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に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）」においては、あらゆる雇用管理の段階における性別による差別的取扱い、間接差別、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い等が禁止されるとともに、セクシュアルハラスメント防止対策の義務が強化され、併せて報告徴収に係る報告義務違反に対する過料が創設される等、法の整備・強化が一段と図られたところである。

この男女雇用機会均等対策基本方針は、こうした中、均等法第4条に基づき策定される2度目の方針であり、本方針においては、男女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となるべき事項を示すこととする。

なお、本方針の運営期間は、平成19年度から平成23年度までの5年間とする。

## 第1 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

## 1 男女労働者を取り巻く経済社会の動向

我が国の経済状況を見ると、平成14年の初めに景気回復局面に入った後、長期景気回復が持続し、実質GDP成長率も、平成13年後半から平成14年にかけて前年同期比でマイナスとなったものの、それ以降は一貫してプラスとなっている。これを背景に完全失業率は緩やかな低下傾向で推移する等、雇用情勢は厳しさが残るものの着実に改善している。

また、企業経営の動向は、グローバルな国際経済競争の強まり、技術革新等の進展等に伴い収益力を重視する傾向が強まってきている。

一方、人口は平成16年をピークとして減少に転じ、我が国は人口減少社会に突入した。平成17年に合計特殊出生率は1.26と過去最低を記録し、平成18年はやや上昇したものの1.32と、依然として低い水準にある。平成18年末に発表された国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」によると、現在の傾向が続けば、50年後には人口は9千万人を割り込むという見通しが示されている。また、いわゆる「団塊の世代」が定年退職を迎え始める中、少子化も伴って、長期的に労働力人口が減少することが見込まれるなど、我が国の経済社会は大きな転換点を迎えている。

こうした中、我が国経済が持続的に発展し、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、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、能力を発揮しながら充実した職業生活を送ることができるような環境を早急に整備することが求められている。

## 2 男女労働者の職業生活の動向

### (1) 雇用の動向

#### ア 労働力の量的変化

労働力人口の動向を見ると、男性は平成9年の4,027万人をピークに減少傾向にあり、平成18年には3,898万人となっている。女性の労働力人口は平成15年以降増加し、平成18年には2,759万人となっているが、女性の労働力率はこの間概ね横ばいで推移している。

女性の年齢階級別労働力率のM字型カーブについては、全体が上方にシフトしている。一方、配偶関係別に女性の労働力率を見ると、有配偶者の場合25～29歳層では上昇が著しいが、30歳代及び40歳代では全体の伸びに比べ上昇が小幅又は低下している。このことから、女性の年齢階級別労働力率の上昇は、未婚比率の上昇や晩産化による影響が大きいと考えられる。

労働力人口を従業上の地位別に見ると、男女とも自営業主、家族従業者は減少傾向にあるが、特に女性自営業主、家族従業者では約4分の3を有配偶者が占めており、自営業主、家族従業者の減少は、中高年齢層有配偶女性を中心に、労働力率の押し下げ要因になっている。

雇用者数は男性では減少傾向にあるが、女性では増加傾向にあり、雇用者総数に占める女性の割合は上昇を続けている。女性の雇用者数の増分により、雇用者数は全体としては増加傾向にある。

#### イ 労働力の質的变化

均等法が施行されてから20年が経過し、女性の勤続年数は長期的には伸長してきているが、近年はほぼ横ばいで推移しており、男性の勤続年数との差も縮小していない。また、進学率の高まりに伴い、男女ともに雇用者の高学歴化が進んでいる。特に新規学卒就職者では女性の大卒者の割合が大幅に上昇しており、半数を超える者が大学卒となっている。

また、グローバル化に伴う厳しい市場競争や産業構造の高度化、生産・サービスの柔軟な供給体制をとる企業の経営戦略等の背景のもとで、足元ではやや増加が見られるものの中期的に見ると平成9年をピークに女性、男性ともに正規の職員・従業員が減少傾向にある一方、パートタイム労働者、派遣社員・契約社員・嘱託といった非正規雇用者の割合が上昇するなど就業形態の多様化が進展している。

職業別の雇用者数をみると、女性では「事務従事者」が最も多く、男性では「製造・制作機械運転及び建設作業者」が最も多くなっている。また、こ

こ10年間では、男女ともに「専門的・技術的職業従事者」「保安・サービス職業従事者」の割合が上昇傾向にあるが、女性の方が男性より割合の上昇幅が大きい。

#### ウ 失業の状況

完全失業率は、平成14年に男性5.5%、女性5.1%と過去最高となったが、その後景気の回復を背景に、男女ともに徐々に改善する傾向にある。完全失業率の水準は昭和60年以降概ね女性が男性を上回って推移していたが、平成9年以降は女性の水準が男性を下回っている。

#### エ 労働力需給の見通し

「人口減少下における雇用・労働政策の課題」（平成17年雇用政策研究会報告）における推計では、性・年齢階級別の労働力率が平成16年の実績と同じ水準で推移すれば2015年の労働力人口は2004年から約410万人減少し、2030年には約1,050万人減少すると見込まれている。一方、若者・女性・高齢者の労働市場への参加が進む場合には、2015年の労働力人口は2004年から約110万人の減少、2030年には約530万人の減少に抑えることができ、このうち2030年時点では女性について約270万人の増加が見込まれている。

#### オ 労働条件

男女の平均賃金の格差は、長期的には徐々に縮小傾向にあるものの、平成18年には男性の所定内給与額100に対する女性の割合は65.9となっており、依然として欧米諸国と比較すると大きな差がある。その背景としては、企業における男女間の職階や勤続年数の格差の影響が特に大きいとみられるが、平均賃金の格差について評価するに当たっては、性差別によるもの以外にも就業分野の違いや高齢化の影響などさまざまな要因が働いているものと考えられることから、これらについても考慮する必要がある。

労働時間について見ると、平成18年の平均年間総実労働時間は男性が1983.6時間、女性が1574.4時間となっており、2000年以降は、所定外労働時間の増加もあり、労働時間短縮の動きに停滞がみられる。特に子育て世代である30歳代及び40歳代前半の男性では、週60時間以上就業している者の割合が20%を超えている。

### (2) 企業の雇用管理

#### ア 均等法の定着状況等

均等法が昭和61年に施行されて20年が経過し、企業において法律の内容に対する認識が広がったことから、企業内の雇用管理において制度面での男女の均等取扱いは徐々に浸透しており、女性の職域も拡大しつつある。また、管理職に占める女性割合についても、大企業を中心に上昇している。

また、平成9年の法改正において盛り込まれたセクシュアルハラスメン

ト防止対策については、企業における取組が進展し、制度的な体制は整いつつあるが、企業規模によりその取組の状況や抱えている課題には違いがみられる。母性健康管理措置についても、平成9年の法改正により、それまで努力義務であったものが義務化され、母性健康管理措置制度の規定を有している事業所割合は上昇している。

一方、近年、採用を行った企業について、各職種・コースにおいて男女とも採用したとする割合が減少し、ポジティブ・アクションについても取り組んでいるとする企業が減少するなど、男女の均等取扱いのための取組に一部停滞がみられる。

均等法等に係る都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）への相談は、年間2万件前後であるが、その内容はセクシュアルハラスメントに関するものが最も多く約4割を占めており、次いで母性健康管理に関するものが多い。

機会均等調停会議による調停の申請件数は平成11年度～18年度で64件であり、解雇事案が多い。また、セクシュアルハラスメントについては、平成18年の法改正以前は、民事上の個別労働紛争については個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）に基づく制度が利用されているが、18年度においてはセクシュアルハラスメント事案で249件のあっせん申請があった。

#### イ 育児・介護休業制度の定着状況等

育児休業制度が義務化されてから10年を超える中、制度の規定を有している事業所割合も年々上昇し、平成17年度では事業所規模30人以上で86.1%となるなど、制度の定着が進んでいる。しかしながら、規模が小さくなるほどその割合は低くなっている。

育児休業取得率は、女性では年々上昇し、平成17年度では事業所規模5人以上で72.3%となっているなど制度の活用が広がっているが、一方で男性では0.50%であり、男性の制度の活用は極めて低水準にとどまっている。

介護休業制度については、平成11年度から義務化されているが、制度の規定を有している事業所割合は、育児休業制度に比べるとやや低く、平成17年度では事業所規模30人以上で81.4%となっている。

常用労働者に占める介護休業取得者の割合は、平成17年度では事業所規模5人以上で女性が0.08%、男性が0.02%となっている。介護休業取得者の男女別内訳を見ると、女性は73.5%、男性は26.5%と、全体の取得者のうち約4分の1は男性となっている。

#### ウ パートタイム労働者の雇用管理改善等の状況

パートタイム労働者は年々増加し全雇用者数の2割強を占めており、このうち約7割が女性であるが、近年男性も大きく増加している。また、若年層や世帯主であるパートタイム労働者及び基幹的役割を担うパートタイム労働

者も増加している。産業別に雇用者に占めるパートタイム労働者の割合を見ると飲食店、宿泊業、次いで卸売・小売業で多くなっており、特に飲食料点小売業、各種商品小売業（百貨店・総合スーパー等）に占める割合は5割を超えている。

勤続年数については、女性は横ばいで推移しているが、男性では平均で女性よりも短いものの長期化の傾向が見られる。

一方、パートタイム労働者の1日の平均所定内実労働時間及び実労働日数は、男女ともにこの数年短期化の傾向がみられ、平成18年度においては、女性ではそれぞれ5.1時間、18日、男性ではそれぞれ5.3時間、16.1日となっている。

パートタイム労働者の男女間の時間当たり賃金の格差は、平成18年では男性を100とした場合に女性は88.9となっている。また、パートタイム労働者と一般労働者の時間当たり賃金の格差は、平成18年では一般労働者を100とした場合に女性は69.7、男性は52.6と、女性よりも男性においてその格差は大きい。

## エ 企業の雇用管理の変化

経済のグローバル化や人口減少社会への転換など、企業経営を取り巻く経済・社会環境が大きく変化する中で、人材の育成・活用等に関する企業の方針にも変化が生じている。近年の動向としては、例えば、賃金制度の見直しを行った企業の多くが職能的、職務的要素を重視する見直しを行う等、業績・成果主義を導入する傾向が見られる。一方、正規雇用割合が長期的に低下する中、人材育成やキャリア形成に向けた取組が課題となっている。

また、企業の非正規雇用の活用が進むなか、パートタイム労働者、契約社員、派遣社員等の雇用形態別に雇用理由には差異がみられる。また、非正規雇用の中でも、契約社員・嘱託では男性が多く、パートタイム労働者や派遣社員では女性が多いという傾向がある。

コース別雇用管理制度については、「あり」とする企業割合が上昇しており、中小企業への導入も増加している。コースの設定状況を見ると、従来の総合職、一般職といったコースのみならず、地域限定型の総合職などコース設定も多様化してきている。

### (3) 男女労働者の意識の変化と就業パターン

女性が職業を持つことについての意識を見ると、男女ともに「子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい」とする割合が最も高く、かつ、近年上昇傾向にある。しかしながら、実際には第1子の出産を機に約7割の女性が離職しており、女性労働者が就業を継続していくために必要な事項としては、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」と、「やりがいを感じられる仕事の内容」が最も多く指摘されている。

また、男女労働者ともに、仕事を優先する働き方よりも、生活を優先する働き

方を望む者の方がやや多くなっているが、共働き家庭の夫の育児、家事関連時間はほとんど増えておらず、平成18年で一日当たり30分と、妻と比べ3時間以上短い。

### 3 まとめ

均等法が昭和60年に公布、翌61年に施行されて以降、平成9年、平成18年と2度の改正を経て、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きな進展を見た。この間企業の雇用管理の男女均等取扱いは改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっている。また、出産を機に多くの女性が退職し、その中には就業継続を希望しながら離職を余儀なくされている者もいる。一方、男性労働者には、長時間労働のように職業人生を通じて企業からの拘束が強い働き方が見られ、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていないといえる。また、少子高齢化が進展する中で、人生の各段階における生活の変化が職業生活に影響を与え、仕事と生活の関係に対する考え方も多様化している。

## 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、「労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては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。

過去2度の法改正を経て、努力義務規定から禁止規定への強化、男女双方差別の禁止など均等法制定当時に指摘されていた法制上の課題についてはほぼ解決し、法制度の整備は大きく進展した。しかしながら、第1で見たように、20年間にわたる法施行を経てなお実質的な機会均等が確保されたとは言い難い状況が見られ、ことに近年、均等確保に向けた改善の動きには鈍化が見られる。こうした実態面での男女格差が縮小していかないこと背景には、保育サービス等の整備が十分ではない場合等もあり仕事と育児の両立の難しさ等から就業継続を希望しながらも離職を余儀なくされる場合を含め、出産、育児等により離職する女性が依然として多く、女性の継続的な職業キャリア形成が困難となっていること、男性を中心とした基幹的労働者には長時間労働や随時転居転勤に応じることが可能であることなどを前提とした働き方が見られること、こうした中で、女性が家庭生活を営みながら就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくくなっていること、などがあるものと考えられる。

一方、今後の少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就業率の向上や個人の職業生活期間の長期化は喫緊の課題である。また、仕事と生活の関係のあり様やこれらに対する考え方が多様化している中、男女労働者がともに性別にかかわらず主体的に働き方やキャリアを選択することができることが求められている。

以上をふまえると、当面5年程度の間にとるべき施策の基本的考え方としては、法制上の機会均等の確保の上に、今後は実質上の機会均等の確保を目指すという観点から、以下のように整理すべきものとする。

まず、均等法に定められた性差別の禁止を始めとする規定の確実な履行確保を前提とした上で、女性が職業人生における明確な展望を描きつつ働き続けることをより容易にすること、すなわち、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。

また、同時に、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こと、すなわち仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るための条件整備が必要である。

さらに、これらの実現を図って行くには、法の履行確保のみならず、各企業における雇用管理制度及びその運用の見直しが不可欠である。こうした企業の取組は、男女の均等な機会と待遇の確保の支障となっている事情の改善につながるものであり、ポジティブ・アクションに対する支援の一環としてこれを促進してい



くことが効果的である。

他方、妊娠、出産等で約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者がそれまでの就業経験を活かしつつ再就職・再就業できることが可能となる環境を整えることも重要である。

なお、上記を推進するに当たっては、企業規模別等の実態に応じたきめ細かな対応を行っていくこと、また、近年非正規労働者が男女ともに増加していることから、これらの労働者に対しても均等法が適用されるものであることを十分に踏まえつつ対応することが必要である。

こうした考え方に立って、本方針においては、男女雇用機会均等確保対策を中心としつつ、仕事と育児・介護の両立支援、就業形態の多様化等への対策等を定め、国はこれらの対策の総合的な推進を図ることとする。

## 2 具体的施策

### (1) 就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるための環境整備

上記1の基本的考え方に基づき、公正な処遇の確保をはじめとして、職業人生における明確な展望を描くことを可能にするため、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるための環境の整備を進める。

とりわけ、公正な処遇の確保は就業意欲を支える基本となるものであることから、均等法の履行確保を中心とする均等確保対策に積極的に取り組むこととする。

#### ① 公正な処遇の確保

##### ア 均等法の履行確保

均等法に沿った雇用管理が行われるよう、あらゆる雇用管理の段階における性別を理由とする差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の違反に対し厳正かつ的確な行政指導を行う。特に、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いについては、女性の就業継続の大きな阻害要因となる場合が多いことから、迅速な行政指導を行う。

なお、行政指導に当たっては、厚生労働省本省及び雇用均等室間での情報の蓄積及び共有化を図り、効果的な指導を実施する。

均等法に係る問題事案が発生した場合には、迅速に雇用均等室への相談につながるよう、労働局の総合労働相談コーナー、地方公共団体との連携等により雇用均等室へのスムーズな取り次ぎを図る。

調停については、労働局長による個別紛争解決の援助に比べると利用が進んでいないことを踏まえ、調停制度の周知、解決事例の紹介等により、制度の利用を促す。また、改正均等法により、従来の差別的取扱いに加え、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置に関する紛争も均等法の紛争解決援助・調停制度の対象となったことから、本制度について労働者等に対し十分説明し、制度の活用を図る。

また、法施行に当たっては、事業主及び労働者に法令等の求めるところが正しく理解されるよう、情報技術の活用、情報発信の集約化等により、効率的

かつ効果的な周知啓発を行うとともに、法施行のための制度が積極的に活用されるために雇用均等室の存在が広く知られるよう周知を引き続き行う。

さらに、改正均等法により男女双方に対する差別が禁止されたことから、従来の女性に対する差別のみならず、男性に対する差別に対しても的確に対処する。

また、近年増加しているパートタイム労働者、派遣労働者等非正規労働者についても均等法は適用されるものであることから、これらの労働者に対し制度の周知徹底を図るとともに、これらの者を雇用する事業主や、派遣労働については派遣先の事業主についても、均等法に則した雇用管理がなされるよう行政指導を行う。

間接差別については、厚生労働省令で3つの措置が規定され、これらを合理的な理由がないときに講じることが禁止されているところであるが、今後、施行状況や裁判例等、実態を把握した上で検討し、対象事項の追加、見直し等必要な対応を行う。

改正均等法により、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いについては解雇以外のものも禁止されたところであるが、従来より当該不利益取扱いに係る相談は多く、またその内容も多種多様であり、判断が困難なケースもあることから、今後、施行状況の把握を通じて事例収集に努め、不利益取扱いの判断基準の明確化を図る。

#### イ 男女間賃金格差の縮小

男女間の平均賃金格差は徐々に縮小傾向にはあるが、欧米諸国と比較すると依然として大きいものとなっている。

賃金は職務や職能等を公正に評価し決定されるべきものであるが、平均賃金の格差には性差別のみならず職種、職階、勤続年数等様々な要因が含まれており、それぞれの要因に応じた対策を講じるためにはその詳細な分析が必要である。このため、格差を生む規定要因、企業における賃金決定方法、能力評価制度等の雇用管理制度やその運用上の課題等についてさらに調査及び研究を進め、それらを踏まえ、不合理な格差縮小のためのより具体的かつ効果的な方策を検討する。さらに、その成果について、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」の普及・啓発とあわせて、労使に情報提供し、その自主的な賃金格差縮小の取組を促す。

#### ウ コース別雇用管理の適正な運用の促進

改正均等法により、総合職の転居転勤要件につき合理的な理由がない場合には間接差別として違反とされたこと等に伴い改正された「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底及びこれに基づく指導を行う。また、コース別雇用管理については、導入企業が増加傾向にあるとともに、コースの種類等も多様化が進んでいることから、コース別雇用管理の実態把握を行い、その適正な運用のための効果的な方策を検討する。

エ 妊娠、出産、育児等による休業期間等に対する公平性及び納得性の高い評価及び処遇の推進

産前産後休業、育児休業等を取得した場合に、これらを取得していない者に比べて処遇上長期的に見ても取り返しが付かない差がついてしまうことは、休業取得の阻害要因となりうるとともに、継続就業の意欲の喪失につながる。こうしたことから、休業取得を抑制することとならないような公平性・納得性の高い人事管理制度や能力評価制度等のあり方について調査研究し、企業における雇用管理の見直しに際して自主的な取組が促進されるよう支援を行う。

② セクシュアルハラスメント防止対策の推進

雇用均等室に寄せられる相談ではセクシュアルハラスメントに係るものが依然として最も多く、なかには離職にいたる深刻な事案も少なくない。改正均等法により、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策については事業主の配慮義務から措置義務へと強化が図られ、行政指導に従わない場合の企業名公表の対象となったところであり、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、行政指導により確実な措置の実施を求めていく。

企業におけるセクシュアルハラスメントの防止対策については、指針に即して窓口の設置などの制度的な体制を整えることのみならず、それらが適切に機能することが重要である。こうした観点から、企業の対応の実情を把握しきめ細かな情報提供を行っていく。

③ 女性の能力発揮のための支援

ア 女子学生に対する支援

仕事と生活のあり様やこれらに対する考え方が多様化する中で、若年者が就職活動に当たり職業生活と私的生活の将来設計を描きつつ職業選択に臨むことが重要である。また、女性の就業分野は広がりつつあるが、男性と比較すると依然として事務的な職種に集中しており、少子化の進展を背景に、今後は、理系、技術系等、より広い分野でより多くの女性の活躍が望まれる。

このため、関係機関と連携を図りつつ、女子学生について、固定的な男女の役割分担意識にとらわれることなく、個人の適性及び能力にあった進路選択・職業選択が適切になされるとともに、人生における職業生活のビジョンの形成に資するよう、就職活動を始める前の自己分析、職業生活と私的生活の将来設計、適切な進路選択等を始め、就職・就業に関する様々な情報提供を行う等の支援を行う。

イ 在職中の女性に対する能力開発等の支援

女性の勤続年数の伸びが停滞しており、出産、育児等様々なライフイベントを経験しつつ働き続けている女性は未だ少ない中で、女性が就業を継続するに当たって様々な課題に直面したとき身近な先輩女性の助言を受けることや、

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であり、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なけれ