

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、女性起業家等に対し、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し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。