

男女雇用機会均等対策基本方針の概要

運用期間 平成19年度～平成23年度

基本的考え方

基本的理念

労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にとっ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

<現状> 均等法施行後20年経過、制定当時指摘されていた法制上の課題はほぼ解決したが・・・

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

男性を中心とした基幹的労働者には長時間労働等を前提とした働き方が見られる

女性が家庭生活を営みながら就業を継続する場合に具体的な見通しを持ちにくい

少子化の進展により女性の就業率の向上、個人の職業生活の期間の長期化が課題

仕事と生活のあり様等が多様化し性別に関わらず多様な働き方やキャリアを選択できることが求められている

《実質的な機会均等確保がなされない状況》

《社会のニーズの高まり》

<5年間にとるべき施策の考え方>

将来展望を描き就業継続できる環境整備

仕事と生活の調和の実現に向けた取組

均等法の履行確保

ポジティブ・アクションの推進

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

実質上の機会均等確保を目指す

注) ポジティブ・アクションとは

事業主が雇用の分野における男女の均等な機会・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のこと。具体的な取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女双方を対象とする取組」がある

具体的施策

- ◆ 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
 - ・ 公正な処遇の確保（均等法の履行確保／男女間賃金格差の縮小／コース別雇用管理の適正な運用／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）
 - ・ セクシュアルハラスメント防止対策の推進
 - ・ 女性の能力発揮のための支援
 - ・ 母性健康管理対策の推進

- ◆ 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の働き方の改革に向けた企業の取組支援・社会的気運の醸成
 - ・ 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
 - ・ 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
 - ・ 両立が容易となるような職場環境づくりの促進
 - ・ 地域等における支援サービスの充実

- ◆ ポジティブ・アクションの推進
 - ・ ポジティブ・アクションの理解促進のための周知徹底
 - ・ 企業の実態に応じた情報提供

- ◆ 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
 - ・ パートタイム労働対策
 - ・ 在宅就業対策
 - ・ 育児・介護等のために一旦退職した女性労働者に対する再就職支援
 - ・ 女性起業家等に対する起業支援

- ◆ 関係者・関係機関との連携

- ◆ 行政推進体制の充実、強化