

年度から運用を開始した。また、子育て期にある女性の起業を促進するため、末子が12歳以下の子育て期にあり、かつ、有効求人倍率が全国平均を下回る道府県に居住している女性の起業に対する助成制度などによる支援を行った。

2 男女の均等な機会の確保対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分発揮できる雇用環境を整備するため、次に述べる施策等を実施した。

(1) 男女の均等な機会及び待遇の確保

男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化などを内容とする改正「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」（以下「男女雇用機会均等法」という。）が平成19(2007)年度から施行されている。

平成19(2007)年11月には、今後5年間における男女雇用機会均等確保対策の基本となるべき事項を定めた「男女雇用機会均等対策基本方針」を策定した。実質的な男女雇用機会均等確保のため、男女雇用機会均等法の円滑な施行はもとより、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的な取組(ポジティブ・アクション)の一層の推進を図り、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・発揮できる環境整備等を進めることとしている。

また、性別による差別的な取扱いをしている企業に対して、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により、速やかに、男女雇用機会均等法違反の是正を図るとともに、性による差別的取扱い、妊娠・出産を理由とする解雇等の不利益取扱い、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個別紛争の円滑かつ迅速な解決のため、都道府県労働局長による援助及び機会均等調停会議による調停を行った。

その他、男女雇用機会均等法を一層定着させ、職場における実質的な男女均等取扱いを実現するため、労使を始め社会一般に対し、6月の男女雇用機会均等月間を中心に広報啓発活動を実施した。

(2) 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的な取組(ポジティブ・アクション)の推進

男女労働者間の採用、配置、昇進などに事実上の格差が大きい企業に対して、ポジティブ・アクションを行うよう促すほか、ポジティブ・アクションの具体的取組方法についての相談、情報提供等を実施した。

また、企業のトップや経営者団体と連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催し、企業自ら主体的にポジティブ・アクションに取り組むことを促した。

さらに、ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業に対し、公募による「均等・