

両立推進企業表彰」を実施したほか、事業場から選任された機会均等推進責任者あて、メールマガジンによる情報提供を行い、その活動の促進を図った。

その他、個々の企業が実情に応じた目標を立てる際に活用できるよう、同業他社と比較した自社の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの進捗状況についての診断が受けられるベンチマーク事業の実施や、個別企業から寄せられたポジティブ・アクションの取組状況を紹介する「ポジティブ・アクション応援サイト」を設け、事業主のポジティブ・アクションの取組を援助、促進した。

### (3) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

事業主のセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置義務を徹底するため、男女雇用機会均等法及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の内容について周知を図るとともに、措置を講じていない事業主に対しては指導により措置の実施を求めた。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主からの相談に適切に対応するため、専門知識を持ったセクシュアルハラスメント相談員を都道府県労働局に配置している。

### (4) 「女性と仕事の未来館」の運営

女性が働くことを積極的に支援する事業を総合的に展開するための拠点施設である「女性と仕事の未来館」において、女性の能力発揮のためのセミナーや相談、働く女性に関する情報提供を行ったほか、女性起業家に対して、個別相談や女性起業家との交流を含めたセミナーの開催など、各種支援事業を実施した。

## 3 パートタイム労働対策の推進

就業している母子家庭の母の約4割は臨時・パート就業となっているが、パートタイム労働者の待遇は働きに見合ったものになっていない場合もあり、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、パートタイム労働者であっても働きに見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。

このため、働き方の実態に応じた通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保や通常の労働者への転換の促進等を内容とする「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)が、平成19(2007)年6月に公布されたところであり、厚生労働省では、改正法の円滑な施行に向け、周知啓発を行った。

また、パートタイム労働者の均衡待遇に取り組む事業主や中小企業事業主団体への支援を図るため短時間労働者均衡待遇推進等助成金を支給している。