| 具　体　的　施　策 | 担当府省 |
|---|---|
| ア　男女雇用機会均等の更なる推進 | |
| ①女性の就職問題に関する施策の推進 | |
| ・女性の就業機会確保のため、企業における募集・採用状況や女子学生の就職活動の状況の把握に努め、女子学生を含めた新卒就職の支援、募集・採用における年齢制限の禁止の徹底に向けた指導・啓発活動を行う。また、企業の人事・面接担当者等を対象に男女均等な選考ルールについて周知徹底を図る。 | 文部科学省、厚生労働省 |
| ・特に女性の人材が望まれている理工系分野等については、各府省で連携して女性のロールモデル等の情報提供、啓発等を推進する。 | 内閣府、文部科学省、厚生労働省 |
| ②男女雇用機会均等法に基づく行政指導 | |
| ・男女雇用機会均等法の履行状況等について実態把握を行った上で、指導を実施し、同法に違反する取扱いについては是正指導を行うとともに、採用、配置、昇進等における男女間の格差の大きい企業に対しては、問題点を把握し、その改善に向け、具体的取組に関する助言を行う。 | 厚生労働省 |
| ・行政指導に当たっては、助言、指導、勧告の各措置を的確に講ずるとともに、是正が見られない場合には、企業名公表制度も念頭に置きつつ、対応する。 | 厚生労働省 |
| ・労働基準行政と雇用均等行政の連携を図る。また、雇用均等行政の実効性を高め、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われる必要があるため、都道府県労働局雇用均等室がその機能を十分発揮できるよう、体制の強化を図る。 | 厚生労働省 |
| ③男女雇用機会均等の更なる推進 | |
| ・間接差別の禁止について、平成19年10月に改正された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施行規則（昭和61年労働省令第２号）の徹底を図るとともに、場合によっては間接差別に該当する可能性もあるような事例について広く収集し、現行省令に定められている措置以外への拡大に向けた検討を行う。また、間接差別についての広範な研究を行う。 | 厚生労働省 |
| ・男女を問わず家庭責任を有する労働者への公正な評価を確立し、人事雇用体系の見直し及び育児・介護休業取得者の代替要員の確保を促す。 | 厚生労働省 |
| ④コース等で区分した雇用管理に関する留意事項の周知徹底 | |
| ・コース等で区分した雇用管理については、事実上の男女別雇用管理とならないよう、留意すべき事項について周知徹底を図るとともに、適正な運用に向けた的確な行政指導等を行う。 | 厚生労働省 |
| ⑤男女雇用機会均等法等関係法令等の周知啓発 | |
| ・男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知については、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に行うとともに、学校においてもその制度等の趣旨の普及に努める。 | 文部科学省、厚生労働省 |
| ⑥個別紛争解決の援助、相談体制の充実 | |
| ・男女雇用機会均等法に基づく調停等による個別紛争の迅速な解決が図られるよう、積極的な援助を行う。また、これらの個別紛争解決の援助制度が十分に活用されるよう、女性労働者及び企業に同法の周知を図る。さらに、新たなメディアを活用した相談方法も取り入れるなど相談体制の充実を図る。 | 厚生労働省 |
| イ　男女間の賃金格差の解消 | |
| ・男女間賃金格差の解消に向けて、賃金や雇用管理の在り方を見直すための視点や社員の活躍を促すための実態調査票といった支援ツールを盛り込んだ「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の普及を始めとする企業への働きかけを通じて、個々の企業における格差の解消に向けその原因を分析すると同時に、労使が格差是正に向けた自主的な取組に着手することを強く促す。 | 厚生労働省 |
| ・同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（ＩＬＯ第100号条約）の実効性確保のため、職務評価手法等の研究開発を進める。 | 厚生労働省 |
| ウ　セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理の改善の推進 | |
| ・研修・相談体制の充実など、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する企業の積極的な取組を促すため、具体的ノウハウを提供するとともに、セクシュアル・ハラスメント防止対策を講じていない企業等に対しては行政指導を行う。 | 厚生労働省 |

2　非正規雇用における雇用環境の整備

| 施　策　の　基　本　的　方　向 |
|---|
| 労働者が、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題である。<br>このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、多様な働き方の雇用の質を向上させるための施策を推進する。 |

| 具　体　的　施　策 | 担当府省 |
|---|---|
| ア　同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組の推進 | |
| ①パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇の推進と事業主の取組への支援 | |
| ・同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）に基づき、パートタイム労働者と「通常の労働者」の均等・均衡のとれた待遇を推進する。 | 厚生労働省 |
| ・人事労務管理の専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を実施する。 | 厚生労働省 |
| ②有期契約労働者、派遣労働者の待遇の均衡等の検討 | |
| ・有期契約労働者について正社員との待遇の均衡を検討するとともに、派遣労働者について派遣先の労働者との待遇の均衡を検討する。 | 厚生労働省 |
| ・非正規労働者に対する均衡処遇等について、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など各労働者間で施策において合理的でない差が生じることのないよう、正規労働者との待遇の均衡等の問題を検討する中で対策を講ずる。 | 厚生労働省 |
| ③同一価値労働同一賃金の実現に向けた取組方法の検討 | |
| ・同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇を推進するため、法整備も含めて具体的な取組方法を検討する。 | 内閣府、厚生労働省、関係府省 |
| ④国家公務員における非常勤職員制度の改善 | |
| ・非常勤の国家公務員に育児休業・育児時間等の制度を導入する。 | 総務省、【人事院】 |
| ⑤地方公務員における非常勤職員制度の改善 | |
| ・非常勤の地方公務員に育児休業・部分休業等の制度を導入する。 | 総務省 |
| イ　公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・促進 | |
| ・不安定な身分やキャリア形成の困難さなど非正規雇用を巡る問題の解決を図り、非正規雇用労働者がスキルアップ、キャリアアップができるような仕組みの構築を推進する。 | 厚生労働省 |
| ・非正規雇用から正規雇用への転換を希望する者が正規労働者になることを推進するための支援を行う。 | 厚生労働省 |
| ・マニュアルの活用等により短時間正社員制度など公正な待遇が図られた多様な働き方の普及を推進するほか、フルタイムの正規雇用とこうした多様な働き方との間の双方向の転換が図りやすい環境を整備する。 | 厚生労働省 |
| ・有期労働契約者について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）に基づき、契約締結時の更新の有無の明示等事業主が講ずべき措置についての周知徹底を図る。 | 厚生労働省 |