③　働きやすく、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を確保する観点から、家庭、職場、保育が近接するコンパクトなまちづくり（コンパクトシティ）の形成を推進する。	国土交通省
④　第９分野１イ記載の男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備を推進する。	内閣府、厚生労働省
ウ　男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進	
①　男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。	内閣府、厚生労働省
②　世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、現状、低い割合にとどまっている男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなどにより、専業主婦世帯の夫も含めた育児休業や子育て目的の休暇の取得促進等、男性が育児を行うことを促進する。	厚生労働省
③　男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子供連れの乗客への配慮等）を推進する。	国土交通省、関係府省
④　企業における男性社員の育児休業取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（見える化）を推進する。	厚生労働省
⑤　高齢化の進展等を踏まえ、介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担の在り方等、介護休業・休暇の取得促進に向け、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的措置も含めて必要な対応を検討する。	厚生労働省
⑥　育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、第１分野２ア②記載の企業におけるハラスメント防止対策等を推進する。	厚生労働省
エ　女性が活躍するための前提となる人材育成	
①　企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。	
・　各々のライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備を促進する。	厚生労働省
・　育児をしつつ継続就業できる男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行う。	内閣府、厚生労働省
②　労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定を始め、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用したスキルの可視化（見える化）を推進する。	厚生労働省

2　雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

施策の基本的方向
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（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の基本的理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等が行われない職場づくりを促進する。 併せて、男女労働者の同一報酬に関する条約（ＩＬＯ第100号条約）の趣旨を踏まえ、男女間賃金格差の解消に向けた取組を推進する。

具体的な取組	担当府省
ア　男女雇用機会均等の更なる推進	
①　男女雇用機会均等法の履行確保に取り組み、事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保する。 また、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よう、雇用均等行政と労働基準行政を始め各関係機関が連携を図るとともに、都道府県労働局雇用均等室等の体制を強化する。	厚生労働省
②　間接差別となり得る措置の範囲の見直し、コース別雇用管理についての指針の策定等、平成26年７月に施行した改正後の男女雇用機会均等法施行規則等の周知徹底を図る。	厚生労働省
③　男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、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
④　男女雇用機会均等法等に基づく個別紛争解決の援助や相談体制の充実を図る。	厚生労働省
⑤　男女均等取扱いの一層の確保に向けて、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進め、間接差別となり得る措置の範囲の見直しについて検討を行う。	厚生労働省
⑥　固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、女性活躍推進法の施行後３年の見直しを積極的に検討するとともに、男女雇用機会均等法の改正についても検討を進める。	内閣府、厚生労働省
イ　男女間の賃金格差の解消	
①　女性の職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行う。また、「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」を踏まえ、企業における男女間の賃金格差の状況の把握・分析と可視化（見える化）、公正・明確・客観的な賃金制度及び評価制度の設計と透明性の確保、配置・業務の与え方や教育訓練の在り方の見直し等を促進する。	厚生労働省
ウ　女性に対する各種ハラスメントの防止	
①　「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」（平成18年厚生労働省告示第615号）に基づき、企業におけるセクシュアルハラスメント防止対策を促進するとともに、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になり得ることも考慮しつつ、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。	厚生労働省
②　「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成18年厚生労働省告示第614号）を踏まえ、企業におけるマタニティハラスメント防止対策を促進するとともに、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。また、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。	厚生労働省
③　労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図る。	厚生労働省
④　非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。また、男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討する。	厚生労働省