3　ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

施策の基本的方向	
ポジティブ・アクションの推進等による職場における男女間格差の是正や、女性の能力発揮を促進する観点から、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業の支援や、女性の参画が少ない業界における就業の支援を行う。	
具体的な取組	担当府省
①　女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）等、女性活躍推進法に基づく取組を含めた、女性の活躍推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進する。また、同法に基づく事業主行動計画の策定が努力義務となっている中小企業への支援を行うとともに、例えば、業界横断的な女性登用目標の設定等、各種業界団体の自主的な取組を促進する。	内閣府、総務省、厚生労働省
②　民間企業における女性管理職の中途採用を促進するための労働法令の解釈・運用の見直しを行う。	厚生労働省
③　各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。 さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。	内閣府、厚生労働省、経済産業省、関係府省
④　企業における女性の活躍状況等を掲載する政府の情報公開サイトの一元化・充実を推進するとともに、企業における女性の活躍状況や男女間の格差を測る物差しとなる「見える化」支援ツールを提供するなど、企業自らによる自社の現状の把握・分析を支援する。	厚生労働省
⑤　有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示（見える化）等の取組を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう努める。	内閣府、金融庁
⑥　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、相談体制の整備を推進する。	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上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
⑦　ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワークの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。	内閣府、厚生労働省
⑧　学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。	文部科学省
⑨　建設業、造船業、運輸業等の女性の参画が進んでいない業種での、女性の就業及び定着を促進するとともに、これらの業種に限らず、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援する。	厚生労働省、経済産業省、国土交通省、関係府省
⑩　地方公共団体及び地方経済団体のトップに対して、地域の企業における女性の活躍推進に向けた取組を要請するとともに、その取組を支援する。	内閣府、厚生労働省
⑪　諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る。	内閣府

4　非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援

施策の基本的方向	
パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正社員と非正規雇用労働者の間の格差が男女間の格差の一因になっているとの指摘もある。 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・均衡待遇の推進等、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた取組を推進する。	
具体的な取組	担当府省
ア　同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進	
①　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。事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告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。さらに、パートタイム労働法改正時の附帯決議にも留意し、法施行の状況を見つつ、必要に応じて、均等・均衡待遇に向けた更なる取組を検討する。 また、企業による能力開発機会の提供を促進するとともに、職務分析・職務評価の実施や賃金テーブルの正社員水準への一元化等、均等・均衡待遇を実現する賃金制度の導入を促進するため、ガイドラインやマニュアルの提示、助成措置等により企業の取組を支援する。さらに、ガイドライン等の利用状況等を踏まえ、必要に応じてその内容の改善について検討する。	厚生労働省
②　最低賃金の引上げのための環境整備を図る。	厚生労働省、経済産業省
③　非正規雇用労働者の正社員への転換、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを図るため、労働者の選択に応じた職業能力開発機会の確保、キャリア・コンサルティングの推進によるサポート体制を整備する。	厚生労働省
イ　公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進	
①　有期契約労働者について、労働契約法（平成19年法律第128号）に規定されている無期労働契約への転換、雇止め法理（※）及び不合理な労働条件の禁止の周知徹底を図る。 また、派遣労働者について、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に基づき、派遣先の労働者との待遇の均衡等を図るとともに、正社員化を含むキャリアアップの支援や派遣労働者に対する雇用安定措置等を通じた一層の雇用の安定と保護等を図る。	厚生労働省