以上を踏まえると、当面５年程度の間に採るべき施策の基本的考え方としては、法制上の機会均等の確保の上に、今後は実質上の機会均等の確保を目指すという観点から、以下のように整理すべきものと考える。

まず、均等法に定められた性差別の禁止を始めとする規定の確実な履行確保を前提とした上で、妊娠、出産、育児等を経ても、職業人生における明確な展望を描きつつ働き続けることをより容易にすること、すなわち、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・発揮できる環境を整備することが必要である。

また、同時に、仕事上の責任を果たしつつ人生の各段階に応じた多様な希望を実現できること、すなわち、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るための条件整備を一層進めることが重要である。

さらに、これらの実現を図って行くには、法の履行確保のみならず、各企業における雇用管理制度及びその運用の見直しが不可欠である。こうした企業の取組は、男女間の事実上の格差の解消につながるものであり、女性活躍推進法のスキームを用いた各企業の取組の推進をはじめ、各企業の主体的なポジティブ・アクションの取組みを一層促進していくことが重要であり、長時間労働を前提とした働き方の是正とともに、男性労働者が積極的に育児・家事を行うことができるよう社会全体で促していくことが求められる。

他方、妊娠、出産等で２人に１人の女性が離職しているという現状においては、一旦就業を中断した者がそれまでの就業経験を生かしつつ再就職・再就業できることが可能となる環境を整えることも重要である。

なお、上記を推進するに当たっては、企業規模別等の実態に応じたきめ細かな対応を行っていくこと、また、近年、正規の職員・従業員以外の労働者が男女ともに増加していることから、これらの労働者に対しても均等法が適用されるものであることを十分に踏まえつつ対応することが必要である。

こうした考え方に立って、本方針においては、男女雇用機会均等確保対策を中心としつつ、仕事と育児・介護の両立支援、就業形態の多様化等への対策等を定め、国はこれらの対策の総合的な推進を図ることとする。

2　具体的施策

⑴　就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるための環境整備

１の基本的考え方に基づき、公正な処遇の確保を始めとして、職業人生における明確な展望を描くことを可能にするため、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・発揮できるための環境の整備を進める。

特に、公正な処遇の確保は就業意欲を支える基本となるものであることから、均等法の着実な履行を中心とする均等確保対策に積極的に取り組むこととする。

ア　公正な処遇の確保

㋐　均等法等の履行確保

均等法等に沿った雇用管理が行われるよう、あらゆる雇用管理の段階における性別を理由とする差別の禁止のほか、間接差別の禁止、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の違反に対し厳正かつ的確な行政指導を行う。特に、事業主による妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い及び上司、同僚による職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについては、女性の就業継続の大きな阻害要因となる場合が多いことから、迅速な行政指導を行う。

なお、行政指導に当たっては、厚生労働省本省及び雇用環境・均等部（室）間での情報の蓄積及び共有化を図り、効果的な指導を実施する。

均等法に係る問題事案が発生した場合には、迅速に雇用環境・均等部（室）への相談につながるよう、都道府県労働局の総合労働相談コーナー、地方公共団体との連携等により雇用環境・均等部（室）へのスムーズな取次ぎを図る。

調停については、都道府県労働局長による紛争解決の援助に比べると利用が進んでいないことを踏まえ、特に雇用環境・均等部（室）等へ相談した事業主や労働者に対し、調停制度の周知、解決事例の紹介等により、制度の利用を促すとともに、調停の被申立人に対しても、調停制度の趣旨・メリットを説明し、理解を図る。

また、法施行に当たっては、事業主及び労働者に法令等の求めるところが正しく理解されるよう、厚生労働省ホームページの活用や都道府県労働局におけるパンフレット等の配布等による情報発信により、効率的かつ効果的な周知啓発を行う。

また、均等法に係る相談を受け付けることのできる窓口として雇用環境・均等部（室）の存在が広く知られるよう、事業主及び労働者に対し引き続き周知を行う。

さらに、改正均等法及び改正育児・介護休業法により職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置が事業主に義務付けられたことから、当該雇用管理上必要な措置が事業主により適正に講じられるよう事業主を対象とした説明会の開催や、改正内容の周知・啓発など、事業主の取組支援を積極的に行う。

また、近年増加しているパートタイム労働者、派遣労働者等についても均等法は適用されるものであることから、これらの労働者に対し制度の周知徹底を図るとともに、これらの者を雇用する事業主や、派遣労働については派遣先の事業主についても、均等法に則した雇用管理がなされるよう行政指導を行う。

間接差別については、平成25年に均等法施行規則を改正し、間接差別となり得る措置の範囲の見直しを行ったところであるが、引き続き、施行状況や裁判例等、実態把握を進め、対象事項として追加すべき間接差別の有無について検討する。

㋑　男女間賃金格差の縮小

男女間の平均賃金格差は縮小傾向にはあるが、欧米諸国と比較すると依然として大きいものとなっている。

その要因としては、男女間では勤続年数と管理職比率の差異が大きく、その背景には女性が出産などを契機に就労を中断すること等もあると考えられる。そのため、妊娠・出産・育児と、仕事を両立しやすくすることにより女性の勤続年数を延ばすとともに、女性管理職への登用を推進することで、男女間の賃金格差は相当程度解消すると見込まれる。

また、常時雇用する労働者が300人を超える事業主に対し、勤続年数の男女差や管理職の女性比率等を把握・分析し、数値目標を含めた行動計画の策定を義務付けている女性活躍推進法を着実に施行していくことにより、男女賃金格差の解消に努める。あわせて「男女間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・啓発を行い、労使による自主的な賃金格差縮小の取組を促す。

㋒　ポジティブ・アクションの推進

男女の均等な機会を確保するためには、企業の制度や方針において、労働者に対する性別を理由とする差別の禁止に関する規定を遵守することに加えて、過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解消を目指して企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい。また、こうした取組を行うことにより、男女問わず能力が発揮されることは、企業にとっても持てる人材の有効活用につながることとなり、生産性の向上に資することとなる。

こうした取組みは、ポジティブ・アクションとして、平成９年の均等法改正で新たに規定が導入され、以降、事業主の自主性を促す形で、取組の必要性の啓発や取組事例の紹介等によりその普及を図ってきたが、平成28年４月には女性活躍推進法が施行され、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主については、自社の女性の活躍状況に応じ、女性の職業生活における活躍推進の取組に関する計画の策定等が法律上の義務として課されることとなった。事業主のポジティブ・アクションの取組みに関する意識の高まりは大きなうねりとなっており、社会的機運が盛り上がっている。