こうした機運を好機と捉え、企業のポジティブ・アクションを、一層、普及・促進していくことが重要である。

また、ポジティブ・アクションは、その手法においては女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組のみならず、評価基準の明確化や透明化など、男女双方を対象にした雇用管理改善の取組も含まれ、その目的も、究極的には男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することでなければならない。具体的な取組においては、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現や、労働時間短縮のための業務改革や業務遂行管理の改善等を目的とした取組もポジティブ・アクションの一環として位置付けられるものである。

このため、女性活躍推進法を踏まえ各企業のポジティブ・アクションの取組を一層促進する。

(エ) コース別雇用管理の適正な運用の促進

平成25年の均等法施行規則の改正により、全ての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく転勤要件を設けることは間接差別として均等法に違反することとされた。

また、それまでコース別雇用管理区分の適正な運用については、雇用均等・児童家庭局長通達において示していたが、当該改正に併せ、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」（平成25年厚生労働省告示第384号）を新たに制定した。当該指針では、事業主がコース等で区分した雇用管理を行うに当たり、その適正かつ円滑な運用に資するよう、コース等の新設、変更又は廃止、コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用及びコース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たって留意すべき事項を示している。

この均等法施行規則の改正及び当該指針の内容について事業主に対し周知徹底及びこれに基づく行政指導を行う。

(オ) 妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い行為の防止対策の推進

雇用環境・均等部（室）への妊娠、出産、育児休業等に関する不利益取扱いの相談件数は増加傾向にあり、中には解雇に至った事案も少なくない。均等法及び育児・介護休業法において、妊娠、出産、育児休業等に対する解雇等の不利益な取扱いは禁じられているところであり、そのような不利益取扱いが起こらないよう周知徹底に努め、不利益取扱い事案については迅速に行政指導を行う。また、行政指導に従わない悪質な事業主については、企業名の公表を含め厳格に対応する。

(カ) 母性健康管理対策の推進

職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、女性の能力発揮の促進に加え、少子化への対応、さらには生涯を通じた女性の健康確保の観点からも極めて重要な課題である。

このため、労働基準法（昭和22年法律第49号）及び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について、市町村等と連携して引き続きその周知徹底を図るとともに、母性健康管理体制の整備に対する支援、相談、情報提供等を行う。

また、均等法で求められている措置を講じない事業主に対しては、企業名の公表を行うことも含め、行政指導により確実な法の遵守を求めるとともに、母性健康管理措置等に係る規定の整備を促進する。

さらに、平成29年１月より妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止に加えて、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置が義務付けられていることから、これまでの母性健康管理措置の義務違反及び母性健康管理措置の請求等を理由とする不利益取扱いの禁止違反のみならず、当該ハラスメントの防止措置義務違反の可能性も視野に入れながら行政指導を行う。

なお、母性健康管理対策については、問題事案が生じた場合には、特に迅速な解決が求められるものであることから、相談から紛争解決までの迅速な処理に努める。

イ　ハラスメント対策の推進

(ア) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止対策の推進

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を講じることが、事業主に対し新たに義務付けられることとなった。育児休業等に関するハラスメントについては男性労働者も対象となること等を含め、当該改正について周知徹底していくとともに、均等法及び育児・介護休業法で求められている措置を講じない事業主に対しては、企業名の公表を行うことも含め、行政指導により確実な措置の実施を求めていく。

(イ) セクシュアルハラスメント防止対策の推進

雇用環境・均等部（室）に寄せられる相談ではセクシュアルハラスメントに係るものが依然として最も多く、中には離職に至る深刻な事案も少なくない。平成25年には、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）が改正され、職場におけるセクシュアルハラスメントには同性に対することも含まれていることや、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景に、性別役割分担意識に基づく言動があることも考えられること等が明示された。職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策については、事業主の措置義務となっており、均等法で求められている措置を講じていない事業主に対しては、企業名の公表を行うことも含め、行政指導により確実な措置の実施を求めていく。特に企業規模が小さいほどセクシュアルハラスメントの防止に取り組む企業割合が低くなっていることから、中小企業に対しきめ細かい情報提供を行っていく。

(ウ) 総合的なハラスメント対策の推進

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やセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメントなどその他のハラスメントとも複合的に生じるケースが多いことから、企業における防止対策については、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいことから、周知、啓発を行う。

また、都道府県労働局においては、これらのハラスメントへの一体的対応も見据え、平成28年４月に雇用環境・均等部（室）への改組を行った。雇用環境・均等部（室）では、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントや、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等についての事業主や労働者からの相談への一体的な対応や、当該ハラスメント等の未然防止対策の一体的な推進、事業主を対象とした説明会の開催、事業主や労働者などが相談できる窓口の開設等、総合的なハラスメント対策を実施する。

ウ　女性活躍推進法の着実な施行

(ア) 一般事業主行動計画策定の促進

女性活躍推進法は、労働者を雇用する事業主に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その課題を解決するのにふさわしい、自社の状況に合わせた数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表及び自社の女性の活躍に関する情報の公表を義務付けることにより、自社の女性の活躍状況に応じた各事業主の取組を促進し、女性の職業生活における活躍の推進を図るものである。同法に基づき、事業主が、自社における女性活躍に関する状況を把握、課題分析した上で、数値目標を含む行動計画を策定し、その取組状況を点検、評価するサイクルを確立することや、自社の状況を公表すること等、女性の活躍に向けた取組を進めることが重要である。平成28年12月末時点において、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主の届出率は99.8％であり、また、常時雇用する労働者が300人以下の一般事業主の届出数は2,155社となっている。常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主の届出率を100％とし、また、常時雇用する労働者が300人以下の一般事業主の届出数を向上させるため、一般事業主行動計画を策定するための支援や行政指導を行っていく必要がある。