

# 均等法を活かし 女性がその能力を十分発揮できる職場づくりを

## 機会均等推進責任者の新しい役割

### 機会均等推進責任者の職務が変わりました

平成11年4月から、改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法及び育児・介護休業法が施行され、企業の雇用管理は大きな変更を求められています。

これまで、機会均等推進責任者の皆さんには、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の内容に沿った雇用管理が実現されるよう、制度や運用の状況を常にチェックし、必要があれば是正のための取組を進めてきていただいています。

しかし、これらの法を形式的に遵守しただけでは、女性が職場においてその能力を十分に発揮できるとは限りません。今後は、性別にとらわれない人事管理を徹底させることに加えて、女性が活躍しやすい職場環境を整備し、実質的な男女の均等を実現させることが企業に求められています。

このため、新たに男女雇用機会均等法に、女性労働者の能力発揮促進のための事業主の積極的取組

「ポジティブ・アクション」の推進が規定されました。機会均等推進責任者の皆さんには、こうしたポジティブ・アクションの推進にも大きな役割を担う方として一層の活躍をしていただくことが期待されています。

また、妊娠・出産後も働き続ける女性労働者が増加している中で、働きながら安心して子どもを出産できるよう、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理（母性健康管理）の措置を講ずることが男女雇用機会均等法で義務づけられています。

これまで、母性健康管理については、母性健康管理推進者を選任して取り組んでいただくようお勧めしてきたところですが、今後は、機会均等推進責任者に、その業務も含め、男女雇用機会均等法等の内容に沿った雇用管理の実現に取り組んでいただくことといたしました。

### 機会均等推進責任者の職務

- ① 次のことに関し、関係法令の遵守のために必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ事業主等に対する提言を行うこと。
  - イ 男女雇用機会均等法に定める女性労働者に対する差別の禁止、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止及び母性健康管理に関すること。
  - ロ 労働基準法に基づく男女同一賃金の原則及び母性保護の規定に関すること。
  - ハ 育児・介護休業法に定める育児休業、介護休業、深夜業の制限及び事業主が講ずべき措置に関すること。
- ② 女性労働者の能力発揮促進のための事業主の積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進方策について検討し、必要に応じ事業主等に対する提言を行うとともに、その具体的取組が着実に実施されるよう促すこと。
- ③ 事業所において、女性労働者が能力発揮しやすい職場環境の整備に関する関心と理解を喚起すること。
- ④ ①～③までの職務について、労働局雇用均等室との連絡を行うこと。



## ポジティブ・アクションに取り組みましょう

企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、例えば

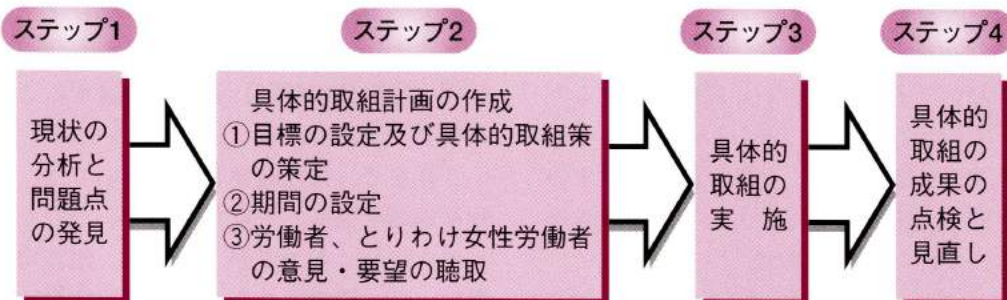
- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
  - ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている
- 等の差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような差は、均等法上の女性労働者に対する差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できません。

「ポジティブ・アクション」とは、このような差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。

女性労働者の状況を分析した結果、勤続年数が長い女性労働者が多数勤務しているにもかかわらず、管理職になっている女性が極めて少数であるというような場合、計画において、例えば「3年間で女性管理職20%増加」という目標を掲げ、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、女性に対する昇進・昇格試験受験の奨励、昇進・昇格基準の明確化等の取組を行っていくといったことが考えられます。

ポジティブ・アクションの取組の流れは下の図のようになります。

### ポジティブ・アクションの取組の流れ



労働省では、ポジティブ・アクションを導入する際のガイドラインや問題点の発見のためのワークシートの作成・普及、ポジティブ・アクションへの理解を深めるための企業トップ層や人事労務担当者を

対象とした業種別のセミナーの開催等により、企業の自主的取組を支援しています。

ポジティブ・アクションは、具体的には次のような取組がみられます。

| 取組目標                             | ポジティブ・アクションの取組内容                                                                                                                        |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 女性の採用拡大                          | ○数値目標を設定した採用計画の策定      ○女性リクルーターの活用<br>○採用担当者への研修を実施し、性別にとらわれない採用姿勢を徹底                                                                  |
| 女性の職域拡大                          | ○職種転換に必要な資格取得のための研修の実施<br>○作業における体格差や体力面での個人差を補う器具や設備の導入<br>○女性営業職に初めて担当させる得意先に対し、理解を求めるための説明を実施<br>○女性の意識啓発のための研修の実施                   |
| 女性管理職の増加                         | ○数値目標を設定した登用計画の策定<br>○コース転換制度、抜擢昇格制度の実施      ○生涯プラン研修の実施<br>○管理職へのキャリアプラン(短・中・長期的プラン)を個人ごとに策定し継続管理<br>○昇格運用基準の見直し      ○賃金体系、人事評価基準の明確化 |
| 女性の勤続年数の伸長<br>(職業生活と家庭生活との両立の支援) | ○法を上回る育児・介護休業制度の導入<br>○転勤に際しての家族的責任を負う労働者への配慮                                                                                           |
| 職場環境・風土の改善                       | ○管理職の意識啓発のための研修の実施<br>○お茶くみ、女性のみの制服の廃止                                                                                                  |



# 都道府県労働局雇用均等室における 男女雇用機会均等法に係る相談、指導等の状況

平成11年4月から改正男女雇用機会均等法が全面施行され、都道府県労働局雇用均等室では、均等法の周知徹底、相談等への積極的な対応、行政指導を実施しており、制度面での男女均等取扱いは徐々に浸透してきています。相談や個別紛争事案は増加していますが、その要因としては、均等法への関心と女性の意識が高まっている中で、実態面での改善の遅れがみられることが考えられます。

企業においては、実質的な均等取扱いの確保に向けた一層の取組が求められています。

## 1 相談（件）

| 事 項                       | 件 数    |        |        |
|---------------------------|--------|--------|--------|
|                           | 11年度   | 10年度   | 9年度    |
| 法第5条関係（募集・採用）             | 10,236 | 13,883 | 10,874 |
| 法第6条関係（配置・昇進・教育訓練）        | 2,556  | 4,832  | 2,765  |
| 法第7条関係（福利厚生）              | 1,143  | 1,769  | 896    |
| 法第8条関係（定年・退職・解雇）          | 1,586  | 2,666  | 1,775  |
| 法第20条関係（ポジティブ・アクション）      | 1,090  |        |        |
| 法第21条関係（セクシュアルハラスメント防止）   | 9,451  |        |        |
| 法第22・23条関係（母性健康管理）        | 3,723  |        |        |
| その他（賃金・労働時間・深夜業の男女均等取扱い等） | 7,520  | 14,196 | 6,575  |
| 計                         | 37,305 | 37,346 | 22,885 |

（注）平成10年度以前は、新条文に読み替えて計上している。

## 2 個別紛争解決の援助

### （1）都道府県労働局長による個別紛争解決の援助（法第12条に基づく助言等）（件）

| 事 項                | 件 数  |      |     |
|--------------------|------|------|-----|
|                    | 11年度 | 10年度 | 9年度 |
| 法第5条関係（募集・採用）      | 5    | 0    | 4   |
| 法第6条関係（配置・昇進・教育訓練） | 20   | 5    | 6   |
| 法第7条関係（福利厚生）       | 2    | 0    | 0   |
| 法第8条関係（定年・退職・解雇）   | 46   | 48   | 20  |
| 計                  | 73   | 53   | 30  |

### （2）平成11年度の機会均等調停委員会による調停（法第13条に基づく調停）（件）

| 事 項                | 申請件数 |    | 開 始       |    |    | 不開始 | 取下げ       |
|--------------------|------|----|-----------|----|----|-----|-----------|
|                    |      |    | 受諾        | 拒否 | 打切 |     |           |
| 法第6条関係（配置・昇進・教育訓練） | 29   | 26 | 0         | 25 | 1  | 0   | 3<br>(注1) |
| 法第8条関係（定年・退職・解雇）   | 2    | 1  | 1<br>(注2) | 0  | 0  | 0   | 1<br>(注3) |
| 計                  | 31   | 27 | 1         | 25 | 1  | 0   | 4         |

（注1）うち1件は、調停開始前に、事業主が申請事項の解決を図ったことにより、申請者が申請を取り下げた。

（注2）受諾は平成12年度に行われた。

（注3）調停開始決定前に、申請者が裁判所に提訴し、申請を取り下げた。

## 3 制度是正指導（法第25条に基づく助言等）（件）

| 事 項                     | 件 数   |       |       |
|-------------------------|-------|-------|-------|
|                         | 11年度  | 10年度  | 9年度   |
| 法第5条関係（募集・採用）           | 950   | 2,842 | 3,308 |
| 法第6条関係（配置・昇進・教育訓練）      | 356   | 354   | 282   |
| 法第7条関係（福利厚生）            | 192   | 229   | 188   |
| 法第8条関係（定年・退職・解雇）        | 31    | 13    | 33    |
| 法第21条関係（セクシュアルハラスメント防止） | 5,626 |       |       |
| 法第22・23条関係（母性健康管理）      | 21    |       |       |
| 計                       | 7,176 | 3,438 | 3,811 |



## 女性の能力発揮促進のための環境整備に役立つ情報をご活用ください

都道府県労働局雇用均等室には、機会均等推進責任者のみなさんが、女性の能力発揮促進のための環境整備に取り組む上で役立つ次のような情報がありますので、ご活用ください。

📄マークのあるものは、労働省ホームページ（<http://www.mol.go.jp>）でもご覧いただけます。

### ◇ 働く女性・企業の雇用管理の動き

- 📄 雇用均等政策研究会報告―変革期における企業の人材活用と個人の働き方の調和を目指して―  
企業の雇用戦略、個人の就業意識の変化や、それが女性の働き方に与える影響を展望し、今後の政策の方向を検討した研究会報告（平成12年2月）
- 📄 平成11年版働く女性の実情  
平成11年及び10年における働く女性の状況と、大卒女性の就業意識と就業行動についての報告
- 📄 平成10年度女性雇用管理基本調査結果  
企業における女性労働者の雇用管理の実態調査結果報告

### ◇ 男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の確保のために

- 男女雇用機会均等法のあらまし（パンフレット）
- 📄 ポジティブ・アクションのガイドラインとワークシート
- 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に向けて（パンフレット）
- 📄 セクシュアルハラスメント防止の取組についてのアンケート調査結果
- 女性労働者の母性健康管理のために（パンフレット）
- 📄 母性健康管理指導事項連絡カード

### ◇ 仕事と家庭との両立を支援するために

- 育児・介護休業法のあらまし（パンフレット）
- 育児・介護休業規則の規定例
- 育児や介護を支援する事業主のための各種奨励金・助成金についての情報
- 📄 「家庭にやさしい企業」(仮称) 研究会報告書―「ファミリー・フレンドリー」企業をめざして―  
「ファミリー・フレンドリー」企業を推進するため、好事例等を検討し、その結果をとりまとめた研究会報告（平成11年5月）
- ファミリー・フレンドリー企業とは？（リーフレット）

### ◇ パートタイム労働者などさまざまな労働者の良好な雇用管理などを行うために

- パートタイム労働の現状とパートタイム労働法のあらまし（パンフレット）
- 📄 パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告  
通常の労働者との均衡を考慮したパートタイム労働者の雇用管理の改善のための考え方の整理について示した研究会報告（平成12年4月）
- パートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む事業主等のための各種助成金についての情報
- 📄 在宅就労問題研究会報告  
在宅ワーク（情報通信機器を活用して請負契約に基づき自発的にサービスの提供等を行う働き方）の契約に関するガイドライン等在宅ワークの健全な発展のための今後の施策のあり方を示した研究会報告（平成11年7月）

## 「機会均等推進責任者」「短時間雇用管理者」を選任しましょう

労働省では、女性労働者の能力発揮促進のための事業主の積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進を図るため、人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくようお願いしています。

また、パートタイム労働法では、事業主は常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する業務を担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めなければならないと定めており、労働省では、事業所の人事労務管理について責任を有する方の選任をお願いしています。

貴事業所におかれても、是非「機会均等推進責任者」及び「短時間雇用管理者」を選任ください。

「機会均等推進責任者」及び「短時間雇用管理者」を新たに選任又は変更する場合は、下の選任・変更届を労働局雇用均等室あてに郵送又はFAXにより提出ください。

労働局雇用均等室では、選任いただいた「機会均等推進責任者」及び「短時間雇用管理者」の方に、各種セミナーの開催案内をはじめ必要な情報や資料の提供を行っています。

### 「機会均等推進責任者」「短時間雇用管理者」の選任・変更届

平成 年 月 日

〇 〇 〇 労働局長 殿  
(都道府県)

事業所名  
所在地  
代表者職氏名  
主な事業内容  
常用労働者数 人（うち女性 人）  
短時間労働者数 人（うち女性 人）

この度、当事業所では下記の者を機会均等推進責任者・短時間雇用管理者として選任・変更いたしますので、報告します。

#### 〇機会均等推進責任者（選任・変更）

|             |        |
|-------------|--------|
| 所属部課<br>役職名 | (TEL ) |
| 氏名          | (男・女)  |

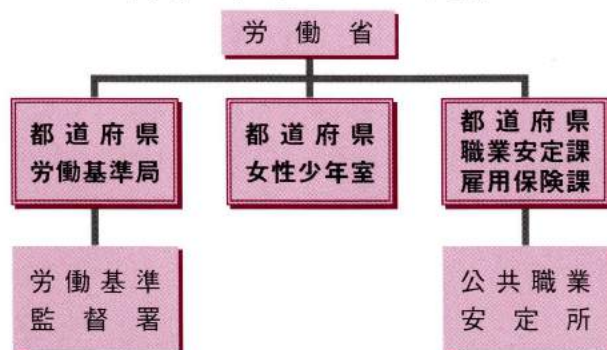
#### 〇短時間雇用管理者（選任・変更）

|             |        |
|-------------|--------|
| 所属部課<br>役職名 | (TEL ) |
| 氏名          | (男・女)  |



## 都道府県労働局設置のお知らせ

[平成12年3月31日までの組織]



[平成12年4月1日からの組織]



平成12年4月1日、労働省は、総合的な地方労働行政を展開するため、労働省の3地方機関（都道府県労働基準局、都道府県女性少年室及び都道府県職業安定主務課）を統合し、都道府県労働局を設置しました。

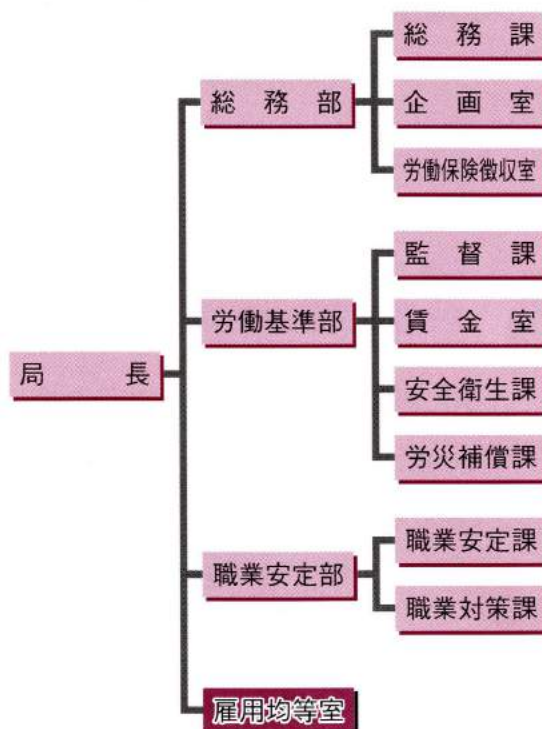
これにより、従来の都道府県女性少年室は、都道府県労働局雇用均等室へと改組されました。

都道府県労働局は、地域の経済社会情勢等を的確に踏まえ、労働行政との関わりの深い都道府県等との有機的な連携を図り、総合的な労働行政サービスを広く国民に提供することを基本として、独自の創意工夫を凝らしながら行政運営を図っていくこととしています。

雇用均等室では、男女雇用機会均等確保対策や職業生活と家庭生活との両立支援対策、パートタイム労働対策等を推進していきます。

雇用均等室のしごとの詳細は、パンフレット「雇用均等行政と労働局雇用均等室」等をご覧ください。

### 標準的な都道府県労働局組織



### 問い合わせ先